



Facultad de Ingeniería

Ingeniería de Seguridad Industrial y Minera

Trabajo de Investigación:

“Mejorar la gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante la implementación del programa de ludo prevención en transporte EXPRESO GRAEL S.A.C.”

Oscar Percy Aycaya Sarmiento

para optar el Grado Académico de Bachiller en
Ingeniería de Seguridad Industrial y Minera

Arequipa – Perú

2019

DEDICATORIA

Todo este sacrificio está destinado a nuestra Madre querida porque sé que ella me apoyo en las buenas y en las malas y como lo sigue haciendo, también de otorgarme la vida, constantemente confió en mí y jamás me abandono.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mis asesores por los consejos previos para
la culminación del presente trabajo.

RESUMEN

La intención de la investigación tiene como fin mejorar la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la implementación de la ludo prevención en la capacitación para los trabajadores de la empresa Expreso Grael S.A.C. en Arequipa.

La magnitud de la población y muestra es de 27 individuos, donde se realizó una capacitación convencional para ejecutar una evaluación inicial, teniendo como resultados no muy satisfactorios y se planifica un lineamiento de capacitación aplicando la ludo prevención. Luego se aplica el presente lineamiento de capacitación lúdica según a la planificación, después de esto se efectuó evaluar a los trabajadores una vez aplicado la ludo prevención, obteniendo como resultados positivos. Además, se realizó una encuesta de Satisfacción de las capacitaciones que se realizaron a los trabajadores, logrando que en las capacitaciones lúdicas se llegan a comprender más que las capacitaciones convencionales.

Finalmente se concluye que se logró implementar la ludo prevención en la capacitación al personal de la organización, teniendo una mejora en la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por otro lado, hacer que el personal cumpla con los estándares de seguridad por convicción y no por obligación.

Palabras Clave: Capacitación, gamificación, ludo prevención, aprendizaje.

ABSTRACT

The purpose of the research is to improve the management of Occupational Health and Safety with the implementation of the ludo prevention in training for workers of the company Express Graef S.A.C. in Arequipa.

The magnitude of the population and sample is of 27 individuals, where a conventional training was carried out to execute an initial evaluation, having as not very satisfactory results and a training guideline is planned applying the ludo prevention. Then the present ludic training guideline is applied according to the planning, after this it was done to evaluate the workers once the ludo prevention was applied, obtaining as positive results. In addition, a Satisfaction survey was conducted of the training that was carried out to the workers, achieving that in the playful trainings they get to understand more than the conventional trainings.

Finally, it is concluded that it was possible to implement the ludo prevention in the training to the personnel of the organization, having an improvement in the Management of Safety and Health in the Work, on the other hand, to make the personnel comply with the safety standards by conviction and Not by obligation.

Key words: Training, gamification, prevention, learning.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPITULO 1.....	1
GENERALIDADES.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.1.1. Pregunta principal de investigación.....	2
1.1.2. Preguntas secundarias de investigación.....	2
1.2. Objetivos de la investigación.....	3
1.2.1. Objetivo general.....	3
1.2.2. Objetivos específicos.....	3
1.3. Justificación e importancia.....	3
1.4. Alcances y limitaciones.....	4
1.4.1. Alcance.....	4
1.4.2. Limitaciones.....	4
CAPITULO 2.....	6
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	6
2.1. Seguridad.....	6
2.2. Salud en el trabajo.....	6
2.3. Programa:.....	7
2.3.1 Programa de Capacitación.....	7
2.4. Capacitación.....	7
2.5. Tipos de capacitación.....	7
2.5.1. Capacitación básica:.....	7
2.5.2. Capacitación de actualización:.....	7
2.5.3. Capacitación avanzada:.....	8
2.5.4. Capacitación en el trabajo:.....	8
2.6. Diagnostico empresarial.....	8
2.7. Métodos Lúdicos.....	8
2.8. Los recursos de la ludo prevención.....	9
a) La Gamificación.....	9

b) La Andragogía	9
2.9. Aprendizaje para adultos	9
2.10. Ambiente de aprendizaje lúdico	10
2.11. El juego como estrategia lúdica	10
2.12. Las dinámicas lúdicas	10
2.13. Eficacia	10
2.14. Eficiencia	10
2.15. Efectividad:	11
2.16. La mejora continua	11
2.17. Accidente de Trabajo	11
2.18. Ambiente De Trabajo	11
2.19. Condiciones De Trabajo	11
2.20. Peligro	12
2.21. Riesgo	12
2.22. Prevención de riesgos laborales	12
2.23. Lineamiento de capacitación	12
2.24. Capacitadores	13
2.25. Trabajadores	13
2.26. Prevención	13
CAPITULO 3	14
ESTADO DEL ARTE	14
CAPITULO 4	27
METODOLOGÍA Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	27
4.1. Metodología de la investigación	27
4.1.1. Método de la investigación	27
4.1.2. Técnica de investigación	27
4.1.3. Diseño de la investigación	28
4.2. Descripción de la investigación	29
4.2.2. Población	29
4.2.3. Muestra	29
4.2.4. Técnicas de observación e instrumentos de colecta y procesamiento de datos	29
4.3. Operacionalización de variables	31
CAPITULO 5	32
DESARROLLO DE LA TESIS	32
5.1. Realizar una evaluación inicial a los trabajadores de la empresa de transporte Expreso Grael S.A.C.	32

5.2. Planificar el lineamiento de capacitación con la ludo prevención.	34
5.3. Aplicar el lineamiento de capacitación con las estrategias lúdicas.	34
5.4. Evaluar a los trabajadores con la aplicación de la ludo prevención.	36
CAPITULO 6	38
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	38
6.1. Resultados del procesamiento de datos mediante el método presentación.	38
6.2. Resultados del procesamiento de datos mediante el método lúdico	42
6.3. Resultado final de la evaluación Convencional y Ludo Prevención.	45
6.4. Resultado de las Encuestas de Satisfacción en las capacitaciones.	46
6.4.1. Resultado de Satisfacción mediante la Capacitación Convencional.	47
6.4.1. Representación De Satisfacción En Base A Expectativas	49
6.4.2. Representación De Satisfacción En Base A Organización	50
6.4.3. Representación De Satisfacción En Base a la Metodología	51
6.5. Resultado de Satisfacción mediante la Capacitación Lúdica.	53
6.5.1. Representación de Satisfacción en Base a Expectativas	55
6.5.2. Representación de Satisfacción en Base a Organización	56
6.5.3. Representación de Satisfacción en Base a Metodología	57
6.5.4. Representación de Satisfacción en Base a Aplicabilidad	59
RECOMENDACIONES	63
ANEXOS	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables.....	31
Tabla 2: Valores de la Evaluación Inicial.....	33
Tabla 3: Contenido del Lineamiento de Capacitación.	34
Tabla 4: Valores de la Evaluación Final.	36
Tabla 5: Encuesta de Satisfacción.	37
<i>Tabla 6: Preguntas de la Evaluación Inicial.....</i>	<i>39</i>
Tabla 7: Calificación de Evaluación Inicial.	40
Tabla 8: Preguntas de la evaluación con el método de ludo prevención.	42
Tabla 9: Calificación de Evaluación con Ludo Prevención.	43
Tabla 10: Resultado final de la evaluación convencional y lúdica	45
Tabla 11: Tabulación de Resultados de Satisfacción	48
<i>Tabla 12: Puntuación de Respuestas.</i>	<i>48</i>
Tabla 13: Resultado de Satisfacción en el aspecto Expectativas	49
Tabla 14: Resultado de Satisfacción en el aspecto Organizacional.	50
Tabla 15: Resultado de satisfacción en el aspecto de Metodología.	51
Tabla 16: Resultado de satisfacción en el aspecto de Aplicabilidad.....	52
Tabla 17: Tabulación de resultados de satisfacción en Capacitación Lúdica.	54
Tabla 18: Puntuación de respuestas.....	54
Tabla 19: Resultados de Satisfacción en el aspecto Expectativa	55
Tabla 20: resultado de satisfacción en el aspecto organizacional.	56
Tabla 21: Resultado de Satisfacción en el aspecto de Metodología.....	58
Tabla 22: Resultado de satisfacción en el aspecto de Aplicabilidad.....	59
Tabla 23: Cronograma de capacitaciones lúdicas para los trabajadores en la empresa de transporte en el 2019	64

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Capacitación Tradicional.....	33
Ilustración 2: Capacitación tradicional, identificando peligros y riesgos.....	33
Ilustración 3: "Jenga de la seguridad"	35
Ilustración 4: trabajadora identificando peligros y riesgos en "Jenga de la Seguridad"	35
Ilustración 5: Trabajadores en la dinámica "Comunicando en equipo"	36
Ilustración 6: Porcentajes de trabajadores aprobados y desaprobados de la evaluación inicial.	41
Ilustración 7: Resultados de la evaluación con ludo prevención.....	44
Ilustración 8: Resultado de la evaluación convencional y lúdica.	46
Ilustración 9: Resultado de la Encuesta de Satisfacción.	47
Ilustración 10: Análisis de Satisfacción en el aspecto de Expectativa.	49
Ilustración 11: Análisis de Satisfacción en el aspecto de Organización.....	50
Ilustración 12: Análisis de Satisfacción en el aspecto de Metodología.	52
Ilustración 13: Análisis de satisfacción en el aspecto de Aplicabilidad.	53
Ilustración 14: Análisis de Satisfacción en el Aspecto de Expectativa.....	56
Ilustración 15: Análisis de Satisfacción en el Aspecto Organizacional.	57
Ilustración 16: Análisis de Satisfacción en el aspecto de Metodología.	58
Ilustración 17: Análisis de satisfacción en el aspecto de Aplicabilidad.	59

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación posee el propósito mejorar la cultura de seguridad y salud en el trabajo en una empresa de transporte. La investigación se realiza con la metodología del estudio de caso de una grande empresa correspondiente al sector transporte de carga: La empresa Transportes EXPRESO GRAEL SAC.

Justamente el proyecto tiene como uno de sus primordiales fines solucionar el déficit de atención y comprensión en las capacitaciones, debido que han ocasionado los trabajadores los mismos errores que representa un dilema para la organización, oportuno a que llegue a materializarse, influyendo nada positivo en las actividades de la misma organización perjudicando el desempeño de la misma; así mismo, responsabiliza el riesgo a la integridad de los individuos que la componen quienes son el soporte de la organización.

Por ello se propone una nueva forma innovadora para las capacitaciones que implica la evolución del personal en todas las áreas significativas de la vida: salud física, proceso mental, proceso espiritual, carrera y relaciones interpersonales

CAPITULO 1

GENERALIDADES

1.1. Descripción de la realidad problemática

Desde ya hace años a nivel mundial el sector de Transporte se ha fortalecido y contribuido de una manera importante en el desarrollo económico de varios países, a consecuencia de ello la magnitud de las estadísticas alarmantes muestran que unos cien mil sujetos fallecen anualmente en el mundo por los riesgos de trabajo, muchos de estos accidentes se registran por la falta de capacitación profesional. [1]

Uno de los problemas significativos en el sector de transporte es el déficit de atención y comprensión que existe en las capacitaciones al personal como primera causa de accidentes laborales, seguida de las faltas de condiciones de seguridad por parte de las empresas en nuestro País.

En el sector de transporte en el Perú existen problemas en la capacitación para obtener nuevos conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador, debido a que cada individuo aprende en distinta forma, siendo algunos como auditivo, visual o kinestésicos [2]

En la actualidad la educación es uno de los principales problemas que hoy aquejan en nuestro País, el contenido de las capacitaciones se ve deficiente debido a la falta de variedad de técnicas aplicadas que produce aburrimiento o cansancio. [3]

La relevancia aquí es que las empresas buscan la productividad más no la seguridad de sus propios trabajadores, donde se genera problemas muy significativos en la materia de seguridad, uno de los problemas es la carencia de comprensión en el mensaje que se transmiten mediante las capacitaciones y el otro problema es de no aplicarlo. [4]

La empresa EXPRESO GRAEL SAC es un claro ejemplo de la problemática descrita líneas arriba, donde se tiene como prueba de que las capacitaciones son de escasa atención y comprensión donde las capacitaciones se vuelven rutinarias y esto trae como consecuencia que los trabajadores no comprendan el contenido del mensaje en la capacitación.

Los trabajadores siendo capacitados tradicionalmente pueden seguir cometiendo los mismos errores en la preparación de riesgos laborales, mediante el trabajo de investigación se intenta realizar un programa de ludo prevención en la capacitación en relación a la seguridad, tomando la importancia de métodos lúdicos y la técnica de Gamificación. Con la implementación de nuevas estrategias de capacitaciones se generará beneficios a la empresa, con esto se podrá a los trabajadores facilitar su comprensión en la información mediante una manera muy divertida, participativa y dinámica, obteniendo un nivel alto de aprendizaje.

1.1.1.Pregunta principal de investigación

¿En qué medida mediante la implementación de un programa de ludo prevención mejorará la gestión de seguridad y salud en el trabajo?

1.1.2.Preguntas secundarias de investigación

- ¿De qué manera se realizar una evaluación inicial a los trabajadores de la empresa de transportes EXPRESO GRAEL S.A.C.?

- ¿Cómo se planificará un lineamiento de capacitación para ludo prevención?
- ¿De qué manera se aplicará el lineamiento de capacitación con las estrategias lúdicas?
- ¿Cómo se evaluará en los trabajadores la aplicación de la ludo prevención?
- ¿Cómo validar las medidas propuestas con ludo prevención?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

- Implementar un programa de ludo prevención en la empresa de transporte EXPRESO GRAEL SAC para mejorar la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

1.2.2. Objetivos específicos

- Realizar una evaluación inicial a los trabajadores de la empresa de transportes EXPRESO GRAEL S.A.C.
- Planificar el lineamiento de capacitación con la ludo prevención.
- Aplicar el lineamiento de capacitación con las estrategias lúdicas.
- Evaluar en los trabajadores la aplicación de la ludo prevención.
- Validar las medidas propuestas con ludo prevención.

1.3. Justificación e importancia

Actualmente en la Empresa de transporte Expreso Grael S.A.C. las capacitaciones tradicionales que se brinda, no son eficientes porque sigue habiendo errores con el aprendizaje del trabajador. Con el trabajo de investigación se persigue cambiar ese sistema de capacitación. Aplicando Ludo prevención en las capacitaciones, evitando déficit de atención y comprensión al capacitar, ya que en las capacitaciones tradicionales el individuo tiende a no colaborar, siendo más teórico que práctico, creando una monotonía donde los trabajadores se sienten desganado y aburrido, cual

el propósito fundamental de las capacitaciones no suele darse y es donde ocurren los incidentes o accidentes.

Basándonos legalmente ayudaría bajar el índice de denuncias y juicios que puedan existir por negligencias del personal, al tener faltas en relación de seguridad.

En lo Económico gracias a las capacitaciones que se brindan a los trabajadores, se reduce un índice de accidentabilidad y disminución de gastos en reparación de equipos y atención hospitalaria.

En lo Social se crea un ambiente seguro, generando un confort con todos los transportistas y la sociedad.

En lo cognitivo debido al conocimiento brindado al conductor genera una cultura de prevención enseñando una disciplina en ruta cero accidentes.

En específico se quiere beneficiar a la organización, con la implementación de técnicas lúdicas junto a la Gamificación en la capacitación, ya que esta forma posibilita que los trabajadores capten las ideas y hacer del contenido algo mucho más fácil de entender. Al aplicar esta técnica ludo preventiva podemos lograr que los trabajadores tengan interés más en los temas que queremos transmitir, y hacer que el mensaje sea muy comprensivo.

En conclusión, esta investigación aporta para mejorar la gestión de seguridad con la implementación de la Ludo prevención.

1.4. Alcances y limitaciones

1.4.1. Alcance

El presente proyecto de investigación tiene un alcance general para la empresa de transporte Expreso Graef S.A.C. – Arequipa

1.4.2. Limitaciones

La déficit y acceso de información sobre la ludo prevención por ser un tema nuevo recientemente no se ha encontrado demasiada información, por tal motivo que diversas informaciones del tema son escasas.

CAPITULO 2

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Seguridad

Es evitar o minimizar los riesgos, pretende dar medidas de control en las actividades a desarrollar en el trabajo identificando y evaluando para así controlar los peligros o riesgos asociados en el trabajo, fomentando medidas preventivas y evitar estos riesgos [5].

2.2. Salud en el trabajo

Proteger y promover actividades necesarias para la seguridad de los trabajadores construyendo condiciones ambientales seguras, donde los trabajadores y trabajadoras puedan laborar de manera segura. [6].

Es un aspecto de mayor importancia en las labores que se desempeña en el trabajo, desarrollando actividades respecto a la prevención en los riesgos, salvaguardando su seguridad de los trabajadores. [7]

2.3. Programa:

2.3.1 Programa de Capacitación

El programa es un proceso organizado y estructurado y elemento fundamental para cualquier empresa.

Suministra información específicos para realizar la capacitación al personal de la empresa, para que realice el trabajo con desempeño ayudando a proporcionar una mejor integración en el trabajo generando trabajadores competitivos.

2.4. Capacitación

Considerada toda acción conducida a extender los conocimientos con la finalidad de tener un mejor desempeño ampliando las aptitudes, conocimientos, habilidades para el desempeño de los empleados en las organizaciones.

Las capacitaciones son importantes en las organizaciones debido a que detecta las áreas que necesitan mejorar y mantener motivados a los trabajadores manteniéndoles actualizados y transmitiendo información de las actividades del trabajo.

La capacitación llega a ser una inversión que la empresa realiza con sus trabajadores para que conozcan más de su entorno laboral, recordemos que sin los trabajadores las empresas no podrían realizar su producción. [8]

2.5. Tipos de capacitación

2.5.1. Capacitación básica:

Es fundamental para llevar información de las tareas específicas en el trabajo.

2.5.2. Capacitación de actualización:

Permite que el trabajador aprenda nuevas técnicas en el área de trabajo, así atendería las dificultades que encuentre de una manera más rápida.

2.5.3. Capacitación avanzada:

Permite ayudar el proceso de formación del trabajador con conocimientos elevados, que incluirá certificado avanzado y alta calificación en la especialización que desempeña.

Por ejemplo, certificados en liderazgo, manejo de equipos, gestión de la calidad, entre otros.

2.5.4. Capacitación en el trabajo:

Deberá ser realizada por el jefe o supervisor, donde proporcionara información a los trabajadores [9].

2.6. Diagnostico empresarial

Una herramienta necesaria para saber la actual condición de la empresa, cuáles son los primordiales inconvenientes que imposibilita su crecimiento. Agradecer a este diagnóstico se lograría localizar el origen del problema, lo que posibilita ser eficaz e eficiente para eliminar cualquier tipo de impedimento, así mismo la empresa se encontrara en una situación mejor. Para realizar estos diagnósticos se podría hacer mediante distintos tipos de métodos en particular que ayuden saber detalles concretos de la organización, esto hace que sea una herramienta recomendada. [10]

2.7. Métodos Lúdicos

Son estrategias que fueron diseñadas para crear un ambiente de aprendizaje mediante juegos y actividades divertidas o atractivos.

La ludo prevención es una técnica aplicada para la prevención en los riesgos que existen en el trabajo, con el objetivo que el personal cumplan los estándares de seguridad así evitar situaciones no deseados en la empresa. [11]

El instrumento o estrategias que utilizan para sensibilizar a los trabajadores en las respectivas capacitaciones son videos, audios, comic de seguridad, juegos de mesa,

para una mejor captación del tema logrando que los trabajadores comprendan y entiendan las capacitaciones [12].

2.8. Los recursos de la ludo prevención

a) La Gamificación

Es una técnica de aprendizaje para modificar las dinámicas que el personal ven a diario o que son aburridas; para lograr esta actividad cada persona tiene que trazarse una meta y que tienen que estar motivados para lograr esto [13].

Para gamificación podemos aplicar diferentes maneras de motivar a las personas con el fin que aprendan aplicando las actividades lúdicas en las capacitaciones.

b) La Andragogía

La andragogía son técnicas de aprendizaje para los adultos, donde la persona aprenderá a conocer, aprender a hacer, apoyarse en el conocimiento apropiado, el funcionamiento del individuo en el ambiente en que éste se desenvuelve, con el propósito de ordenar el aprendizaje a la realización de productos, al trabajo interdisciplinario [14]

Se encarga de la orientación a los adultos en aprender de diferentes maneras las respectivas técnicas y las estrategias de enseñanza para así alcanzar aprendizajes significativos o positivos, a su vez desarrollan habilidades, actitudes y conocimientos.

2.9. Aprendizaje para adultos

El aprendizaje en los adultos es distinto a los niños y jóvenes, primero se deberá entender que para un perfecto desarrollo en las actividades los materiales y las técnicas sean específicas. El aprendizaje en los adultos es necesario comprender que las personas captan la información con elementos que tengan una buena ejecución en la teoría del aprendizaje en los adultos. [15]

2.10. Ambiente de aprendizaje lúdico

El ambiente lúdico genera temas nuevos en los procesos de entendimiento de información en las personas, permitiendo fabricar pensamientos nuevos. [16]

2.11. El juego como estrategia lúdica

El juego nos brindara nuevas técnicas o estrategias a un mundo lleno de conocimientos, donde la mayoría de la persona presenta dificultad para la interpretación y captación de ideas en el proceso de aprendizaje. Con el uso de la aplicación de las estrategias lúdicas se implementara nuevas metodologías dinámicas [17].

Los juegos harán que tengamos otra idea distinta del conocimiento que se facilita con constancia así progresar en la concentración e interpretar con más facilidad.

2.12. Las dinámicas lúdicas

Son técnicas que motivan y a la vez nos enseñan a analizar un tema hasta llegar a resolver, las personas a través de la diversión aprenden jugando.

Estas dinámicas didácticas ayudan a la capacidad mental y ponerlos en práctica de forma activa y divertida [18].

2.13. Eficacia

Consiste en lograr objetivos y metas de un plan propuesto, tales como las actividades de trabajo en la organización. [19]

2.14. Eficiencia

Lograr los objetivos deseados con el menor costo posible utilización de la manera correcta. [19]

2.15. Efectividad:

Es el complemento de la eficacia y eficiencia para lograr el cien por ciento de los objetivos y metas programados en un tiempo sin ninguna pérdida de tiempo. [19]

2.16. La mejora continua

Es un enfoque que se basa en revisar el proceso y los servicios de la organización continuamente, constituyendo un método eficaz logrando llevar una lista de oportunidades de mejora para la organización y una calidad total denominada excelencia. [20]

2.17. Accidente de Trabajo

Considerado como daño corporal al personal de trabajo sufre en circunstancias que sucede en el entorno de trabajo provocando daños a las personas, proceso, instalaciones, medio ambiente [21]

2.18. Ambiente De Trabajo

Es el área en donde se realiza la actividad productiva, donde el trabajador se desempeña de una manera satisfactoria.

2.19. Condiciones De Trabajo

Son los aspectos del trabajo que generen posibles consecuencias negativas para el trabajador además poner en peligro la integridad, las cuales se pueden encontrar riesgos causando daño al trabajador.

2.20. Peligro

Acto, fuente, situación con posibilidad de amenaza y producir daño a la vida de los individuos, equipos, y medio ambiente [21]

2.21. Riesgo

Es la posibilidad que el peligro se transforme en determinadas condiciones y provoque una desgracia o daños que perjudiquen a los individuos, equipos y al medio ambiente. [21]

2.22. Prevención de riesgos laborales

Son disciplinas o medidas que promueven la seguridad con el reconocimiento y evaluación de los peligros y riesgos, además proponer medidas correctivas y preventivas en el trabajo donde exista mayor peligro donde el trabajador este más expuesto y sufra alguna lesión o enfermedades que esté vinculado a su entorno laboral. [22]

2.23. Lineamiento de capacitación

Es la precisión de las necesidades específicas de la capacitación, diseño o planificación de la capacitación general o específica, teniendo en cuenta que la capacitación diseñada es ejecutada y evaluada, también se deberá considerar la gestión eficiente y disponibles para dar inicio a la capacitación a través de los cursos o componentes escogidos, asegurando las satisfacción en la formación de los individuos. [23]

2.24. Capacitadores

Personas calificadas para desarrollar o dar inicio a una capacitación hacia un grupo de personas, donde cumplen tareas, funciones, técnicas relacionadas con las actividades de la empresa u otro tema.

2.25. Trabajadores

Son personas que prestan servicios a una organización que seguidamente son retribuidos dependiendo de las actividades que ejercen en la organización.

2.26. Prevención

Son medidas para advertir sobre algo o peligro en relación alguna persona en particular.

Promueve la reducción en los accidentes laborales, identificando y evaluando, controlando los peligros que se encuentran en el sector de trabajo, además de fomentar medidas de prevención para cada área en sector de trabajo. [24]

CAPITULO 3

ESTADO DEL ARTE

La dinámica lúdica favorece la enseñanza y el hecho pedagógica en las dimensiones educativos, tomando en cuenta el problema de aprendizaje. Para poder cambiar por completo el talento humano y apostar por una formación integral, realmente muy significativo para el individuo como a la sociedad. La mejor actividad para alcanzar estos objetivos, tomados con el más gran interés, será en aquel momento la dinámica una pieza clave en la nueva educación, los cambios en el desarrollo educativo y de importancia para las enseñanzas de orden intelectual, destacamos también el interés del gusto, la motivación en la dinámica, lo cual estimula un aprendizaje muy interesante, dinámico y importante, también de posibilitar la percepción o el análisis diagnóstico por parte del pedagogo. Estas actividades lúdicas son a didácticas tradicionales, una actividad sin ideologías, donde nos brinda distintos temas de conocimiento para diferentes áreas. [25]

Líneas arriba nos enseña cómo la actividad lúdica aporta en el aprendizaje del ser humano mediante juegos.

La reflexión sobre un tema tan interesante lleva a buscar caminos para sistematizar y exponer diferentes conocimientos, como problema tratar de poder transmitir todas las ideas, buscando estrategias para cumplir cada objetivo. En la actualidad como problema encontrado es la enseñanza y aún peor en no conocer cuál es la manera. Entonces se considera que la capacitación es una buena base en buenas prácticas, respondiendo con valores de liderazgo sistematizando unas lluvias de ideas sobre la estrategia lúdica utilizadas en la capacitación. Las básicas estrategias serán de trabajo en equipo, los procesos de enseñanza aprendizaje (inducción, talleres, videos, dinámicas grupales); la evaluación y la autoevaluación parte importante para realizar una base de datos que permite como seguimiento, para informar con participación y acceso, la identificación por el trabajo en acción social; la reflexión conceptual; de manera compartida de experiencias positivas y fundamental en las estrategias ludo creativas. [26]. Nos demuestra que existen estrategias adecuadas para las capacitaciones, como inducción, talleres, videos y dinámicas grupales.

La existencia en déficit de enseñanza en el personal de la empresa, en la formación tiende ser de mayor impacto. En la totalidad de las formaciones, el educador comenta y evidencia diapositivas en un Power Point o coloca un video y el personal se impide a oír y observar. Los individuos asimilan de manera distinta: unos son más auditivos, por otro lado, más visual o también kinestésico. Las organizaciones o empresas recurren en juegos para una mejor evaluación, predicción, el monitoreo y los procesos educativos para sus trabajadores, donde cualquiera materia se están siendo de utilidad en la aplicación de las dinámicas y preparación de riesgos para construir una cultura de trabajo infalible.

La capacidad que tiene la dinámica o la lúdica para construir una cultura de trabajo infalible es muy elevado, como un inicio a nuevos temas, determinando temas desarrollados como estrategias de motivación. [11] Nos ayuda en saber que existen formas distintas para aprender diferentes temas en las capacitaciones.

Para lograr que las labores se ejecuten con una magnitud segura sin que puedan ser supervisados, debemos encontrar una manera donde sean de forma muy agradable al personal de la organización. Es ahí donde la gamificación como herramienta nos ayuda a que las técnicas de aprendizaje funcionen con un método dinámico en el rubro educativo, con el fin de obtener resultados positivos ya sea por asimilar algún conocimiento destacado, generar cierta habilidad, o bien gratificar acciones puntuales, entre diferentes objetivos. La Gamificación tiene la capacidad de convertir en irritante en algo mágico, divertido o poco desagradable, brindando nuevas enseñanzas y las diferentes maneras de ver la seguridad en un ámbito laboral o una vida cotidiana. [27] Nos enseña a concientizar a los trabajadores con la Gamificación involucrada con la seguridad.

Para generar un clima de satisfacción y eliminar pensamientos negativos que empiezan a decir “Tan horrible es el trabajo, que te paguen para que lo hagas” o “mañana es lunes”, son personas que amargan sus mañanas, entonces que se debería de hacer frente a estas situaciones, se considera que la solución es generar Confort desarrollando así un ambiente hostil, es decir generar un Confort donde se proporciona bienestar y comodidad al trabajador. Resulta que es bastante conveniente educar, instruir, adiestrar y realizar seguimientos y determinar con métodos vivenciales, lúdicos y no muy aburridos ayudando un superior entendimiento de lo que podría originar un riesgo en el trabajo, generando un triángulo de confianza con la sociedad, empresa y familia. [28]. El presente artículo aporta en mi investigación, la manera adecuada de generar Confort en los trabajadores, capacitándose de manera adecuada utilizando los métodos lúdicos.

La visión en la lúdica como posibilidad de aprendizaje de manera activa y agradable para el personal identificando las ideas transmitidas, está claro que no todo se aprende de forma lúdica existiendo también diferentes grados de dificultad en su aplicación.

La lúdica es elegida como una opción adaptable a diversas capacitaciones o entrenamientos. El término lúdica es usado para producir por sí sola un entorno adecuado, afectuoso, sencillo, ocurrente y favorables para las actividades recomendadas a los emprendedores de cada organización. Su utilización se mostró en talleres relacionados por el juego. El aspecto lúdico y su empleo didáctico deben ser generadas por los individuos de aprendizaje. [29]. Nos enseña que la Lúdica es una estrategia muy satisfactoria en la capacitación, va más allá donde solamente se trata de transmitir un mensaje, más bien enseñar y participar al personal con talleres y juegos, causando nuevos conocimientos.

En la actualidad carecemos de la educación, prueba por la cual se busca modernizar el contorno educativo para beneficiar el aprendizaje de acuerdo del uso de una metodología lúdica. La enseñanza es parte principal del proceso en el ser humano, donde el juego es un criterio que interpreta un excelente servicio terapéutico que se debe tomar dentro del proceso educativo, permitiendo a las personas expresar sensaciones acumulados de fracasos, provocación, inestabilidad, presión. Los métodos lúdicos importantes a utilizar son los audiovisuales, teatro, afiches, videos participativos; generando un aprendizaje efectivo, como una adecuada natural de enseñanza, lo cual coopera a las personas en la oportunidad esperado para un deseable aprendizaje que estimula la emoción por el mismo, la actividad y la imaginación. [30]. Nos enseña que los métodos lúdicos generan un aprendizaje adecuada para los trabajadores.

El problema más frecuente es creer que con la tecnología podríamos mejorar el tema de seguridad ocupacional a nivel mundial sin tomar en consideración al personal donde no conseguiremos nada con sensibilizar si no se pone en práctica. Nos referimos que con la cultura de prevención ayudaremos a los trabajadores a que entiendan de manera más divertida e interactúen en relación con la seguridad, debemos de ser muy creativos para adaptar las distintas técnicas pedagógicas para encaminarse a los trabajadores de la

organización. Para ello existen claves para poder aplicarlos: diagnóstico, realizar una buena sesión de sensibilización; la participación, capaces de saber sus exigencia y entender su interés; Continuidad y repetición, tratando de retornos experiencias o lecciones aprendidas anteriormente; Reflexión, reflexionar para conseguir que la percepción del riesgo sea muy real; Proximidad, consiguiendo participación a través de la proximidad; Respeto, tratando de ganar respeto en ideas y actitudes; Empatía, una competencia clave para la mejora continua; Paciencia y perseverancia en la última clave para obtener lentamente un incremento de la formación preventiva de las organizaciones. [31]. Nos enseña cómo generar una cultura preventiva mediante la interacción y sensibilización al trabajador utilizando los puntos clave para la seguridad.

Gracias a las acciones lúdicas favorece con el desarrollo del aprendizaje de las personas, enfocando al énfasis de enseñanza adecuada con el logro de nuevas competencias en el aprendizaje. En la actualidad hay organizaciones donde aún existen personas que no reconocen la importancia de las actividades lúdicas como una estrategia. Las acciones lúdicas es la transformación del aprendizaje, estas restringen el comportamiento de los trabajadores, respecto su interés de saber y estableciendo competencias novedosas que se pueden desarrollar. Las actividades lúdicas son significativos en la vida del personal, no importa el año de vida, cultura, y la sociedad, es de ellas de donde se conoce y se reacciona de la mejor manera ante cualquiera disposición. [32]. Nos enseña que gracias a la actividad lúdica se obtiene nuevas competencias en el aprendizaje del trabajador.

Existen empresas que utilizan mecanismos antiguos para la capacitación a sus trabajadores, se emplea con bastante constancia, instrucciones teóricas que prácticos. Es por eso que se debe encontrar en cada organización mecanismos donde ayuden el conocimiento, habilidades y actitudes de los trabajadores en su desempeño, aprendiendo cosas nuevas, transmitiendo información adecuada aumentando productividad en la

empresa, la capacitación es un cambio que trae provecho al personal y a la organización. Productividad y calidad de trabajo, un aumento de rentabilidad, desarrollo de alta moral para los trabajadores, enderezar problemas, disminuir la parte de supervisión, incrementa el equilibrio de la organización y favorece que el trabajador se compenetre con la empresa. [8]Este artículo aporta en cómo utilizar los mecanismos para la capacitación y aprender técnicas, métodos nuevos que ayuden a incrementar los conocimientos de los trabajadores.

En la actualidad hay personas que laboran no solo por tema económico o para la sobrevivencia de cada uno, realmente hacen porque algo que los apasiona y les hace sentir realizados. Es todo eso que existen estrategias de liderazgo empresarial ya que cada persona saca el entusiasmo que lleva dentro y unas de las principales cuestiones es como se debe ser líder al que todos inspiramos conocer o en el que inspiramos convertirnos, entonces existen principales características de líder.

En las pymes, el liderazgo empresarial llega a ser estrategias básicas, todas las empresas deben adaptarse a las nuevas técnicas. La mejora y la lucha hace que las organizaciones soliciten cada vez más liderazgo en el personal con una visión y auto confianza, El líder influye en las personas para encauzar los esfuerzos de éstas con la finalidad de conseguir ciertas metas previamente definidas.

El problema de muchas pymes es que, su mayoría, son dirigidas por los dueños que conocen de su negocio, pero no tiene conocimiento para gestionar el ambiente de trabajo seguro. [33]. El presente artículo nos indica que el liderazgo aporta como estrategia básica para la influencia en el aprendizaje del trabajador.

Existe una relación entre motivación y liderazgo, es entonces donde el trabajador se siente satisfecho al realizar su labor sin ser presionado o castigado, depende demasiado el ambiente del trabajador para una motivación al máximo. Se obtiene como resultado que la

mayoría de los trabajadores que fracasan es por falta de motivación, siendo un trabajador líder y con motivación que obtiene el éxito.

La tarea del cabecilla o encargado como del trabajador es inventar un ambiente de trabajo seguro adecuado al progreso debe de gestionar y liderar esos sacrificios de la agrupación de trabajo para conseguir los propósitos propuestos donde cada individuo se ajuste relacionada a su trabajo y contribuya lo mejor. [34]. El aporte del presente artículo nos ayuda a conocer cómo influye el ambiente de trabajo para una motivación máximo del trabajador.

No se le considera gasto para invertir en capacitaciones para la empresa, sino costo para un mayor beneficio, orientadas para enriquecer los conocimientos, aptitudes, habilidades y conductas adecuadas en los trabajadores. Construir un programa de capacitación ayuda para conocer el objetivo y la mejora que se tiene por que llegar.

Las empresas con profesionales más capaces tienen más ventaja no son solo para la empresa sino también para el trabajador debido a que estarán más preparados para cualquier cambio social, si la organización se inquieta por su personal hay más posibilidades de que no abandonen su trabajo por buscar otro empleo mejor. [35]. En el presente artículo nos enseña la importancia de una capacitación dentro de la organización como nuevas competencias.

Buscar la solución para cada problema mediante una innovación o una idea creativa, donde se culmina con programas estratégicos o innovadores en el proceso de la supervisión, debe ser ético y legal, agotando todos los aspectos o instancias de proveer al personal de un espacio saludable, y nada de accidentes, como una visión de una organización.

El tema de seguridad es muy importante por el cual debemos innovar metodologías nuevas para procesar la atención del personal y que ellos lleguen a poner en práctica y desempeñen un trabajo seguro en la organización y seguir con los estándares de seguridad

de la organización. [11]. Este presente artículo nos enseña a innovar ideas respecto a la existencia de nuevas estrategias, implementando técnicas lúdicas en cada puesto de trabajo como resultados positivos.

Son demasiadas las personas que la comunicación y la conducta asertiva no son aplicadas por ejemplo habilidad social, donde, podría ser procesada e incrementar en el desempeño en las relaciones interpersonales. El término asertividad se define autoafirmación, incluyendo componentes como ético, valores hacia un mismo y distintas personas con una igualdad de derecho y la interacción asertiva nos ayuda la expresión precisa de ideologías y sentimientos sin provocar consecuencias secundarias. [24]. En el presente artículo nos enseña la importancia de la comunicación y el asertividad para relacionarse en la misma empresa.

La seguridad ayuda a las empresas ya sean pequeñas o grandes con el propósito de cumplir una estabilidad saludable de los trabajadores para una productividad general.

Existen algunas compañías que pueden no estar completamente al tanto de las normas de seguridad en el lugar de trabajo o pueden no estar equipadas en todas las áreas de la oficina para manejar cualquier circunstancia imprevista. Mediante un diagnóstico y consejos se pueden ayudar a las empresas de todo el mundo a lograr una estabilidad saludable en la seguridad y la productividad general.

Significa tomarse unos minutos más para sensibilizar en las capacitaciones de seguridad. Tomando en cuenta los siguientes consejos, uso de EPPS, señalizaciones, reglas de seguridad, higiene ocupacional e inspecciones. [36]. El aporte del presente artículo nos enseña en saber la magnitud de la posibilidad ante un equilibrio.

Las organizaciones son legalmente responsables de mantener un espacio de trabajo adecuado donde los personales puedan trabajar de manera segura, sin riesgo para su salud y bienestar físico y psicológico.

Encargado de seguridad y salud del empleador y del personal a menudo se prescriben en la legislación y están respaldadas por reglamentos, códigos de práctica y normas. Donde los empleados están obligados a cooperar con su empleador y actuar de una manera que no afecte su seguridad o la de los demás en el lugar de trabajo. Las lesiones potenciales pueden prevenirse a través de la conciencia continua de sus empleados sobre cómo operan, y los procesos, prácticas y comportamientos que pueden mejorarse.

La medida preventiva más útil para reducir el riesgo laboral de los empleados es hacer que la concientización sobre salud y seguridad sea una práctica diaria con su personal. Es decir, proactivas administradas por usted prevendrán o minimizarán el riesgo de ocurrencias. [37] El aporte del presente artículo indica la responsabilidad de la gerencia hacia el personal.

A manera el empleador, es su encargo persistir un lugar de labor seguro y saludable. Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud, donde puede apoyar a concentrar su sacrificio en mejorar su entorno de trabajo. Dicho propósito debe describir lo que las personas de su empresa hacen para evitar lesiones y enfermedades en su lugar de trabajo.

Incluir compromisos en la seguridad, escribir una política que enfatice la importancia de ello, comenzar con las juntas con un tema de seguridad fomentando la participación de los empleados haciéndoles saber a los empleados la identificación de los reglamentos que aplican en sus lugares de trabajo y cumplir con ellos. [38]. El presente artículo aporta en cómo trabajar de manera segura cumpliendo con las normas de seguridad.

Las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo pueden prevenirse. La clave para lograr una producción segura es determinar y revisar todos los riesgos. La salud y la seguridad del empleado son esenciales para productividad de la empresa esto ayudara a lograr resultados positivos como resultado de productividad, calidad y sobre todo en una salud de los empleados.

La participación de la dirección el interés, preocupación en un proyecto de seguridad laboral debe ser demostrado y claramente comunicado a todo el personal. Los empleados no deben ser ubicados en una situación donde exista un problema entre seguridad y la otra parte de producción. Deberá de realizarse reuniones grupales, capacitación laboral con refuerzo positivo para fomentar la seguridad. [39]. El aporte del presente artículo indica de la participación de toda la organización para una mejora en aspectos similares a la seguridad.

Realizar un programa de capacitación efectivo, es comenzar por investigar qué áreas se beneficiarían más con la mejora y si la capacitación es la manera más efectiva de lograr esa mejora. Diseñar materiales para su programa de capacitación teniendo en cuenta las estrategias o técnicas. Una vez que haya terminado de diseñar su programa de capacitación, puede comenzar a ofrecer la capacitación a sus empleados. La capacitación no es solo para nuevos empleados, también puede ofrecer capacitación a los empleados establecidos. Cuando realice la capacitación, siga los pasos en sus materiales de capacitación de una manera lógica, captando la atención de ellos aplicando los métodos lúdicos. Si establece un objetivo claro y mensurable con anticipación, le resultará mucho más fácil evaluar si su capacitación es efectiva tal como es o si debe rediseñarse. [40]. El aporte del presente artículo nos enseña cómo empezar a capacitar al trabajador aplicando los métodos lúdicos.

Algunos gerentes y empleados chocan, el tema de seguridad y la productividad. La comunicación ineficaz es la causa número 1 de conflicto. Los empleados se sienten frustrados cuando no están informados o consultados sobre nuevas decisiones y programas o no se les brinda la seguridad que ellos requieren. El lugar de trabajo es una colmena de conflictos entre compañeros de trabajo cuando los empleados no se llevan bien, el estrés y la tensión aumentan, mientras que los productivos sufren. Por ello la capacitación brinda diversos beneficios para el personal y para la organización, pero solo si se planifican atentamente y se implementan adecuadamente. El límite de tiempo para cada preparación a no más de 60 a 90 minutos o podría ser menos. El proyecto sea predecible y apoyara a evitar que el personal probar una sobrecarga de conocimiento y aburrimiento en el trabajo. [41]. El aporte del presente artículo indica que las capacitaciones tradicionales traen conflictos y aburrimiento en el entorno de trabajo.

Cuando se necesita capacitar a los empleados, y enseñarles algo nuevo, es mediante una técnica activa o pasiva. Con el aprendizaje pasivo el lugar de trabajo es cuando usted o un supervisor le dicen a un empleado cómo completar una tarea. El aprendizaje activo también se llama aprendizaje experiencial, cuando un empleado aprende de una manera activa, se le guía a través del proceso y generalmente experimenta lo que está aprendiendo. Si está capacitando activamente a un empleado es más probable que retengan las cosas que aprenden activamente frente a las cosas que aprenden de forma pasivamente. El trabajador puede evaluar sus acciones para ver dónde cometió un error y recordar no hacerlo la próxima vez que ocurra la situación. [42] El aporte del presente artículo nos enseña que existen dos técnicas de aprendizaje.

Actualmente el mercado laboral vive en un constante proceso de cambio, y eso es cada vez más competitivo y desafiante para las empresas. Lo que viene exigiendo son habilidades y capacidades, para enfrentar los desafíos que el mercado viene imponiendo.

Las empresas que no invierten en sus colaboradores, pueden acabar enfrentando dificultades competitivas, por la falta de gente preparada para ejercer determinados cargos. En este sentido, es primordial que las organizaciones tengan fondos destinados a la inversión de programas de Capacitación a fin de que se preparen y desarrollen habilidades en el trabajo y puedan reconocer, determinar y revisar los riesgos existentes en su ambiente de trabajo. Las empresas más exitosas invierten en entrenamientos de capacitación con el objetivo de garantizar buenos retornos y perfeccionamiento de capacidades y habilidades o actitudes, que van a mejorar en sus trabajadores, para hacerlos miembros cada vez más valiosos de la organización. [43] El aporte del presente artículo es que las empresas deben de invertir en las capacitaciones para sus trabajadores obtengan resultados eficientes en el trabajo.

Las capacitaciones en las empresas desempeñan un papel esencial de los empleados, interfiriendo directamente con los resultados de su empresa. Una buena gestión, aliada a la constante actualización de equipo, capacita y desarrolla habilidades diversas de colaboradores, trayendo beneficios de corto a largo plazo. Un trabajador más cualificado y motivado se convierte en una gran ventaja para su empresa ya que están aptos para traer más soluciones e innovaciones en el día a día en sus puestos de trabajo. Las capacitaciones son una forma de garantizar una actualización eficaz de los empleados con temas elegidos de acuerdo con las necesidades de mejora de la empresa y previniendo los riesgos en el trabajo. [44] El aporte del presente artículo nos enseña a gestionar una buena capacitación que traiga beneficios a los trabajadores.

Los juegos lúdicos son estrategias valiosas para realizar capacitaciones en diversos temas, tomando importancia para seguridad, donde el personal aprende a prevenir mientras juegan en una simulación de accidentes donde pueden ocurrir diversos casos en relación a la seguridad, accidentes en el trabajo, enfermedades ocupacionales que pueden perjudicar al personal en cualquier situación y lugar. Las acciones lúdicas acceden lograr

un superior deber emocional detención de ideas y obtener conocimientos ejecutando acciones preventivas en el trabajador. Mientras que la capacitación tradicional es más teórica que prácticos son parcialmente inferior; la práctica con técnicas lúdicas accede dominar estos inconvenientes, permitiendo una gran de conveniencia para organizar un cambio que solicita la transformación de un entorno laboral más saludable, fiable y productivo a quienes están siendo capacitados para prevenir accidentes en trabajo. [45]. El aporte del presente artículo nos enseña que el juego lúdico permite lograr una mejor retención de conocimientos en los trabajadores.

CAPITULO 4

METODOLOGÍA Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Metodología de la investigación

4.1.1. Método de la investigación

El proyecto de investigación es de carácter general de manera que se procederá a realizar un desarrollo innovador, una metodología cuantitativa experimental.

4.1.2. Técnica de investigación

- El método en el presente estudio se realizará mediante “Método de Presentación” uno de los métodos más antiguos y tradicionales de capacitación utilizando como herramientas desde tablas, pizarras y diapositivas de PowerPoint.
- La herramienta utilizada es “Lineamiento de capacitación” dando importancia: Objetivos y alcance, definición del contenido temático, prever la manera y recursos didácticos, indicando la duración del lineamiento, determinando a los participantes, diseñar el sistema de evaluación, aplicando las estrategias lúdicas.

- Se aplicará un método de estrategias lúdicas para el aprendizaje con métodos innovadores, dinámicos con la ayuda de técnicas de juegos de mesa, música o videos y guion teatral con fines de seguridad en el trabajo.
- Método “Evaluación de Escala de Calificación” es el método de desarrollar un sistema de calificación aplicando las técnicas de exámenes escritos, cuestionarios.
- Por último, se validará el método ludo prevención a través de una encuesta de satisfacción respecto a la capacitación convencional y otra encuesta de satisfacción referida a la capacitación lúdica, determinando la adecuada capacitación.
- Luego de seguir con la metodología, método y técnica se procede al siguiente diseño de carácter a nuestro objetivo general.

4.1.3. Diseño de la investigación

El proyecto de investigación tiene un diseño Experimental, de tal motivo que se realizará una prueba anterior, luego se planifica la propuesta para ser aplicada y finalmente ser nuevamente evaluada.

- Ingresar a la empresa de transporte Expreso Graef S.A.C.
- Coordinar con el encargado de la empresa para realizar las respectivas actividades.
- Realizar una capacitación convencional
- Evaluar a los trabajadores luego de la capacitación convencional para obtener un resultado inicial.
- Planificar un lineamiento de capacitación aplicando ludo prevención.
- Aplicar el lineamiento de capacitación con ludo prevención.
- Realizar una segunda evaluación a los trabajadores de la empresa luego de la capacitación lúdica.

- Realizar un cuadro de comparación de la capacitación convencional con la capacitación ludo prevención.

4.2. Descripción de la investigación

En la aprobación del actual trabajo de investigación se realizará la Mejora de la gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante la implementación del programa de ludo prevención en transporte EXPRESO GRAEL S.A.C.

Esta es una organización con el objetivo de transportar carga en general a nivel nacional con más de 20 años de experiencia ubicada en la ciudad de Arequipa.

4.2.2. Población

Para la presente investigación la población está constituida por todos los trabajadores de la empresa EXPRESO GRAEL S.A.C. Los cuales son un total de 27 trabajadores.

4.2.3. Muestra

Se utiliza una muestra no probabilística utilizada para la presente investigación; constituida por 27 trabajadores a quienes se les empleara los cuestionarios de: nivel de satisfacción de las estrategias de enseñanza adaptado por los capacitadores y evaluar el grado de conocimientos en prevención de riesgos laborales.

4.2.4. Técnicas de observación e instrumentos de colecta y procesamiento de datos

a) Técnicas

Las técnicas que emplearemos será la metodología capacitación convencional para una evaluación inicial, luego una planificación de un lineamiento de capacitación con la ludo prevención para evaluar nuevamente a los trabajadores.

b) Instrumentos

Lo que emplearemos para la recolección de información serán mediante dos cuestionarios, empleando preguntas con relación a nuestras variables, estas preguntas serán del tipo cerradas ya que las respuestas del cuestionario son seleccionadas y delimitadas.

Por otro lado, se utilizará dos encuestas de satisfacción, una respecto a la capacitación convencional y el otro referido a la capacitación lúdica para definir el nivel de satisfacción de los trabajadores.

4.3. Operacionalización de variables

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	SUB INDICADORES
PROGRAMA LUDO PREVENCIÓN V.I.	Planificación	Examinar la situación	Identificar las necesidades de la empresa.
		Plan de trabajo	Determinar las habilidades o capacidades que requiere la organización en el pequeño, mediano y extenso plazo.
			Determinar la duración del cronograma determinando las fechas.
			Determinar las labores que se llevarán a cabo y las estrategias que se pondrán en marcha.
			Identificar a quién va dirigido el programa.
	Diseño	Elaboración	Iniciar el diseño del programa.
		Construcción	Definir los objetivos y metas del programa.
			Diseñar cursos de capacitación lúdicas.
	Implementación	Ejecutar el programa	Llevar a la práctica y ejecutar el programa implicando a los trabajadores.
		Comunicar al personal	Los objetivos, alcances las metas cronogramas de charlas y los beneficios para la empresa.
	Seguimiento	Analizar el impacto de la capacitación	El desarrollo y desempeño de los trabajadores capacitados.
			Identificar necesidades no satisfechas de capacitación.
			Plantear nuevas actividades de la capacitación.
		Medir el impacto que va teniendo el programa	Implementar evaluaciones semanales.
GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO V.D	Causas Inmediatas	Actos Subestandar	Operar cualquier equipo de trabajo sin autorización.
			Realizar tareas a un ritmo inadecuado.
			Hacer bromas en el trabajo con los equipos y/o herramientas.
			No respetar el procedimiento del trabajo.
			No emplear los EPP adecuadamente.
			Trabajar bajo los efectos del Alcohol.
		Condiciones Subestandar	No cumplir el orden y limpieza en el lugar de trabajo.
			Sistema inadecuado de señales.
			Ruido excesivo.
			Líneas eléctricas sin conexión a tierra.
	Causas básicas	Factores personales	Herramienta, equipos y materiales defectuosos.
			Capacidad inadecuada para el trabajo a desarrollar.
			Falta conocimiento sobre la ejecución de los trabajos.
			Trabajar a una velocidad excesiva.
		Factores de trabajo	Exceso de presión en el trabajo.
			Supervisión ineficiente.
			Mantenimiento inadecuado.
			Procedimientos de trabajo deficientes.
			Abuso y mal uso de los equipos de trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO 5

DESARROLLO DE LA TESIS

5.1. Realizar una evaluación inicial a los trabajadores de la empresa de transporte Expreso Grael S.A.C.

Para una evaluación inicial, se coordina con el encargado de la empresa realizar una capacitación convencional el día miércoles 22 de mayo del 2019.

“Identificación de peligros y riesgos” es el tema de la capacitación convencional, por el motivo de que es fundamental que los trabajadores puedan reconocer los peligros y riesgos.

Luego de finalizar con la capacitación convencional, se realiza la evaluación inicial mediante un cuestionario. Ver anexo 1 “Evaluación Inicial”.

Tabla 2: Valores de la Evaluación Inicial

VALORES	EVALUACIÓN INICIAL	
APROBADOS	14	52%
DESAPROBADOS	13	48%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 2, se observa la tabulación los valores obtenidos en la “Evaluación Inicial” con el método presentación, aplicando un cuestionario de preguntas tenemos un resultado de 13 trabajadores desaprobados con un porcentaje de 52% y 14 trabajadores aprobados con un porcentaje de 48%.

Ilustración 1: Capacitación Tradicional.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 2: Capacitación tradicional, identificando peligros y riesgos



Fuente: Elaboración propia.

5.2. Planificar el lineamiento de capacitación con la ludo prevención.

El presente lineamiento de capacitación (*Anexo 5*), tiene el objetivo de cómo realizar cada actividad para poder aplicar la siguiente capacitación de ludo prevención tomando en consideración a los 27 trabajadores de la empresa y como contenido presenta en la siguiente tabla:

Tabla 3: Contenido del Lineamiento de Capacitación.

	LINEAMIENTO DE CAPACITACIÓN
CONTENIDO	Objetivo.
	Alcance.
	Definiciones.
	Contenido Temático.
	Duración del lineamiento.
	Selección de Participantes.
	Responsable.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla N° 3, se encuentra el contenido del lineamiento de capacitación: Objetivo, alcance, definiciones, Contenido Temático, Duración del lineamiento de capacitación, Selección de Participantes y Responsable.

5.3. Aplicar el lineamiento de capacitación con las estrategias lúdicas.

Se procede a desarrollar el lineamiento de capacitación con las estrategias lúdicas el día viernes 24 de mayo del 2019, siendo las 7:30 a.m. brindando la capacitación a los 27 trabajadores, siguiendo cada punto plasmado en el mismo lineamiento y obteniendo como nuevos resultados

Ilustración 3: "Jenga de la seguridad"



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 4: trabajadora identificando peligros y riesgos en "Jenga de la Seguridad"



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 5: Trabajadores en la dinámica "Comunicando en equipo"



Fuente: Elaboración propia

5.4. Evaluar a los trabajadores con la aplicación de la ludo prevención.

Luego de aplicar el lineamiento de capacitación con la ludo prevención se procede a evaluar a los 27 trabajadores mediante un cuestionario. (ANEXO N° 2 “Evaluación con Ludo Prevención”). En la siguiente tabla representa el resultado de la Evaluación Final.

Tabla 4: Valores de la Evaluación Final.

VALORES	EVALUACIÓN FINAL	
APROBADOS	22	85%
DESAPROBADOS	5	15%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 4, refleja la tabulación de los valores obtenidos de la Evaluación con ludo prevención a los 27 trabajadores con un cuestionario de 6 preguntas, obteniendo un resultado de 5 trabajadores desaprobados con un porcentaje de 15% y 22 trabajadores aprobados con un porcentaje de 85%.

5.5. Validar las medidas propuestas con ludo prevención.

El presente trabajo de investigación presenta dos tipos de capacitación una convencional y la otra aplicando ludo prevención, para medir la satisfacción de los trabajadores para los dos métodos distintos se aplica una encuesta para cada uno de ellos y se empieza validar después de los resultados que presentan en la siguiente tabla.

Tabla 5: Encuesta de Satisfacción.

RESULTADOS	ENCUESTA DE SATISFACCIÓN	
	CAPACITACIÓN CONVENCIONAL	CAPACITACIÓN LUDICA
MUY SATISFECHO	3	20
SATISFECHO	8	5
NADA SATISFECHO	16	2
TOTAL	27	27

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 5, se registra la encuesta de satisfacción indicando que 3 trabajadores se encuentran muy satisfecho, 8 trabajadores se encuentran Satisfechos y 16 de ellos nada satisfecho con la capacitación convencional, por otro lado, en la capacitación lúdica presenta 20 trabajadores muy satisfechos, 5 trabajadores satisfechos y 2 últimos trabajadores nada satisfechos haciendo un total de los 27 trabajadores encuestados.

CAPITULO 6

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

6.1. Resultados del procesamiento de datos mediante el método presentación.

En la tabla N°6 se presenta la siguiente tabulación de las 6 preguntas planteadas de la evaluación inicial a 27 individuos como personal de la empresa, respecto al tema de identificación de peligros y riesgos, donde cada pregunta cuenta con su respectivo código y valor por cada pregunta.

Tabla 6: Preguntas de la Evaluación Inicial.

EVALUACIÓN INICIAL		
CODIGO	PREGUNTAS	VALOR
Pta1	¿Cuál es la ley Peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo?	2
Pta2	Acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales. ¿A cuál pertenece?	2
Pta3	Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente. ¿A cuál de estos pertenece?	2
Pta4	Es la probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y ambiente. ¿A cuál de estos pertenece?	2
Pta5	Suceso no deseado en el curso del trabajo que resulta o puede resultar pérdidas en que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o solo requieren cuidados de primer auxilio.	2
Pta6	Escriba para cada frase si es un Acto Inseguro (AI) o Condición Insegura (CI):	
Pta6.1	Manejar un equipo sin autorización.	2
Pta6.2	Falta de orden y limpieza en el área de trabajo	2
Pta6.3	Herramientas, equipos o materiales defectuosos y/o hechizos.	2
Pta6.4	Subir corriendo por las escaleras.	2
Pta6.5	Epps inadecuados o impropios a la actividad que realiza	1
Pta6.6	No respetar las señales de seguridad.	1
		20

Fuente: Elaboración propia

A continuación, en la tabla N° 6 se muestra los resultados obtenidos de la evaluación inicial según las preguntas planteadas, mediante el método de presentación en la capacitación a los 27 de trabajadores de la empresa.

Tabla 7: Calificación de Evaluación Inicial.

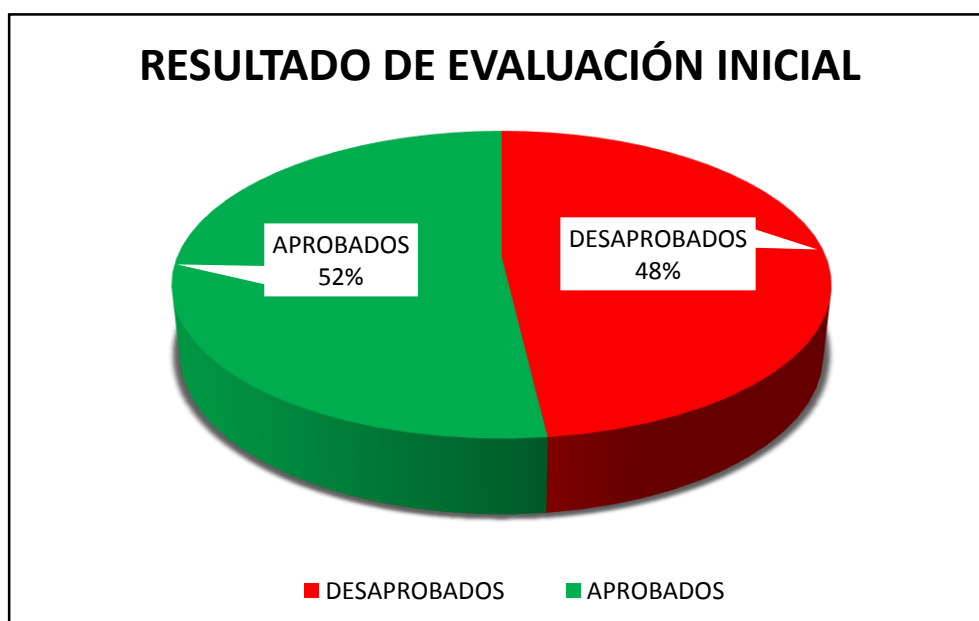
		CALIFICACIÓN DE EVALUACIÓN INICIAL											
	APellidos y Nombres	Pta1	Pta2	Pta3	Pta4	Pta5	Pta 6.1	Pta6. 2	Pta 6.3	Pta 6.4	Pta 6.5	Pta 6.6	TOTAL
1	Trabajador 1	2	2	0	2	2	2	2	0	0	0	0	12
2	trabajador 2	2	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	6
3	Trabajador 3	0	2	0	0	2	2	2	2	2	0	1	13
4	Trabajador 4	0	2	2	0	2	0	0	0	0	0	0	6
5	Trabajador 5	2	2	0	0	2	2	2	2	2	1	1	16
6	Trabajador 6	0	2	2	0	2	2	2	0	2	0	1	13
7	Trabajador 7	2	0	2	0	2	2	2	2	2	1	1	16
8	Trabajador 8	2	2	0	0	2	2	0	2	2	1	1	14
9	Trabajador 9	2	2	0	0	0	2	0	2	2	0	1	11
10	Trabajador 10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	19
11	Trabajador 11	0	2	2	2	0	0	0	0	0	0	1	7
12	Trabajador 12	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	8
13	Trabajador 13	2	2	2	0	2	2	0	2	2	1	1	16
14	Trabajador 14	2	0	0	2	2	0	2	2	0	1	0	11
15	Trabajador 15	0	0	0	0	2	2	2	2	2	0	1	11
16	Trabajador 16	0	0	0	0	2	2	2	0	2	0	0	8
17	Trabajador 17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	19
18	Trabajador 18	2	2	0	0	2	2	2	0	2	1	1	14
19	Trabajador 19	2	0	0	2	2	0	2	0	2	0	0	10
20	Trabajador 20	2	2	0	2	0	2	0	0	2	1	1	12
21	Trabajador 21	2	2	2	0	2	2	2	2	2	1	1	18
22	Trabajador 22	0	2	2	0	2	2	2	2	2	1	1	16
23	Trabajador 23	0	0	0	2	2	2	0	0	2	0	0	8
24	Trabajador 24	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	8
25	Trabajador 25	2	2	0	0	0	0	0	0	2	0	1	7
26	Trabajador 26	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	1	18
27	Trabajador 27	0	0	0	2	2	2	2	0	2	0	1	11

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 7, se contempla que los 27 trabajadores de la empresa contestaron las 6 preguntas planteadas, donde 13 trabajadores desaprobaron la evaluación, 14 trabajadores aprobaron satisfactoriamente la evaluación inicial.

Luego de extraer los datos de la evaluación inicial con el método de presentación, se procedió a procesar los mismos datos a un cuadro Excel, el producto que se obtuvieron se percibe a continuación en la siguiente ilustración 9.

Ilustración 6: Porcentajes de trabajadores aprobados y desaprobadados de la evaluación inicial.



Fuente: Elaboración propia.

En la ilustración N° 6, se elaboró un diagrama de pastel lo resaltado en color rojo nos indica la cantidad de desaprobadados , lo resaltado en color verde nos indica la cantidad de aprobados , donde observamos que de los 27 trabajadores que rindieron la evaluación inicial respecto al tema de identificación de peligros y riesgos con el método de presentación en las capacitaciones se observa que 13 trabajadores desaprobaron la evaluación inicial con un 48% con una calificación mínima que va desde 06 a 11, 14 trabajadores aprobaron satisfactoriamente la evaluación inicial con un éxito de 52% con una calificación que va desde 12 a 18.

6.2. Resultados del procesamiento de datos mediante el método lúdico

Una vez aplicado el lineamiento de capacitación con las estrategias lúdicas, se procede a realizar una evaluación.

En la tabla N° 8 se presenta la siguiente tabulación de las 6 preguntas planteadas de la evaluación con el método de ludo prevención a los 27 trabajadores de la empresa, respeto al tema de identificación de peligros y riesgos, donde cada pregunta cuenta con su respectivo código y valor por cada pregunta.

Tabla 8: Preguntas de la evaluación con el método de ludo prevención.

EVALUACIÓN CON LUDO PREVENCIÓN		
	PREGUNTAS	VALOR
Pta1	¿Cuál es la ley Peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo? Marca la opción correcta.	2
Pta2	NO seguir el procedimiento de trabajo ¿A cuál de estos pertenece?	2
Pta3	Peligro es todo Acto, situación, fuente con potencial de causar daño a la persona.	2
Pta4	Es la probabilidad de que el peligro se materialice y genere daños a las personas, equipo y ambiente. ¿A cuál de estos pertenece?	2
Pta5	El autocuidado es una forma propia de cuidarse a sí mismo.	2
Pta6	Indique si es peligro o riesgo	
Pta6.1	Contacto con químicos peligrosos	2
Pta6.2	Quemaduras, irritaciones.	2
Pta6.3	Golpes y fracturas.	2
Pta6.4	Cargar objetos pesados.	2
Pta6.5	Presencia de gases o polvos.	2
		20

Fuente: Elaboración propia

A continuación, en la tabla N° 9 se muestra los resultados obtenidos de la evaluación con el método de ludo prevención según las preguntas planteadas, en la capacitación lúdica a los 27 de trabajadores de la empresa.

Tabla 9: Calificación de Evaluación con Ludo Prevención.

		CALIFICACIÓN DE EVALUACIÓN CON LUDO PREVENCIÓN										
APELLIDOS Y NOMBRES		Pta1	Pta2	Pta3	Pta4	Pta5	Pta6.1	Pta6.2	Pta6.3	Pta6.4	Pta6.5	TOTAL
1	Trabajador 1	2	0	2	2	2	2	0	2	0	0	12
2	Trabajador 2	2	0	2	0	2	2	2	2	0	0	12
3	Trabajador 3	2	0	2	0	2	2	0	0	0	0	8
4	Trabajador 4	0	0	2	0	2	2	2	2	2	2	14
5	Trabajador 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	18
6	Trabajador 6	2	0	2	0	2	2	2	0	2	0	12
7	Trabajador 7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
8	Trabajador 8	2	0	2	0	2	2	2	2	2	2	16
9	Trabajador 9	2	0	2	0	2	2	0	2	0	0	10
10	Trabajador 10	2	0	2	2	2	2	0	2	0	2	14
11	Trabajador 11	2	2	2	2	2	0	0	2	0	2	14
12	Trabajador 12	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	10
13	Trabajador 13	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	18
14	Trabajador 14	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	10
15	Trabajador 15	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	18
16	Trabajador 16	2	0	2	0	2	2	0	2	0	2	12
17	Trabajador 17	2	0	2	2	2	2	2	2	0	2	16
18	Trabajador 18	2	2	2	2	2	0	0	0	0	2	12
19	Trabajador 19	2	2	2	2	2	2	0	2	0	0	14

20	Trabajador 20	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	12
21	Trabajador 21	2	0	2	0	2	2	0	2	0	2	12
22	Trabajador 22	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	16
23	Trabajador 23	2	2	2	2	2	2	0	0	2	2	16
24	Trabajador 24	2	2	2	0	2	2	0	0	0	2	12
25	Trabajador 25	2	2	2	0	2	0	0	2	0	2	12
26	Trabajador 26	2	2	2	2	2	2	0	2	0	0	14
27	Trabajador 27	2	2	2	0	2	0	0	0	2	0	10

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla N° 9, se contempla que los 27 trabajadores de la empresa respondieron las 6 preguntas planteadas, donde 5 trabajadores desaprobaron la evaluación con ludo prevención, 22 trabajadores aprobaron satisfactoriamente la evaluación con ludo prevención.

Luego de extraer los datos de la evaluación con el método de ludo prevención, se procedió a procesar los mismos datos al cuadro de Excel, los resultados que se obtuvieron se observan a continuación en la siguiente ilustración N° 10.

Ilustración 7: Resultados de la evaluación con ludo prevención.



Fuente: Elaboración propia.

En la ilustración N° 7 , se elaboró un diagrama de pastel lo resaltado en color rojo nos indica la cantidad de desaprobados , lo resaltado en color verde nos indica la cantidad de aprobados , donde observamos que de los 27 trabajadores que rindieron la evaluación lúdica respecto al tema de identificación de peligros y riesgos con el método de ludo prevención en las capacitaciones se observa que 5 trabajadores desaprobaron la evaluación inicial con un 15 % con una calificación mínima que va desde 08 a 10, 22 trabajadores aprobaron satisfactoriamente la evaluación lúdica con un éxito de 85% con una calificación que va desde 12 a 18.

6.3. Resultado final de la evaluación Convencional y Ludo Prevención.

El resultado final de las evaluaciones Convencional y Ludo Prevención se presenta mediante un cuadro indicando el porcentaje de los registros obtenidos tanto como aprobados y Desaprobados de los 27 trabajadores.

Tabla 10: Resultado final de la evaluación convencional y lúdica

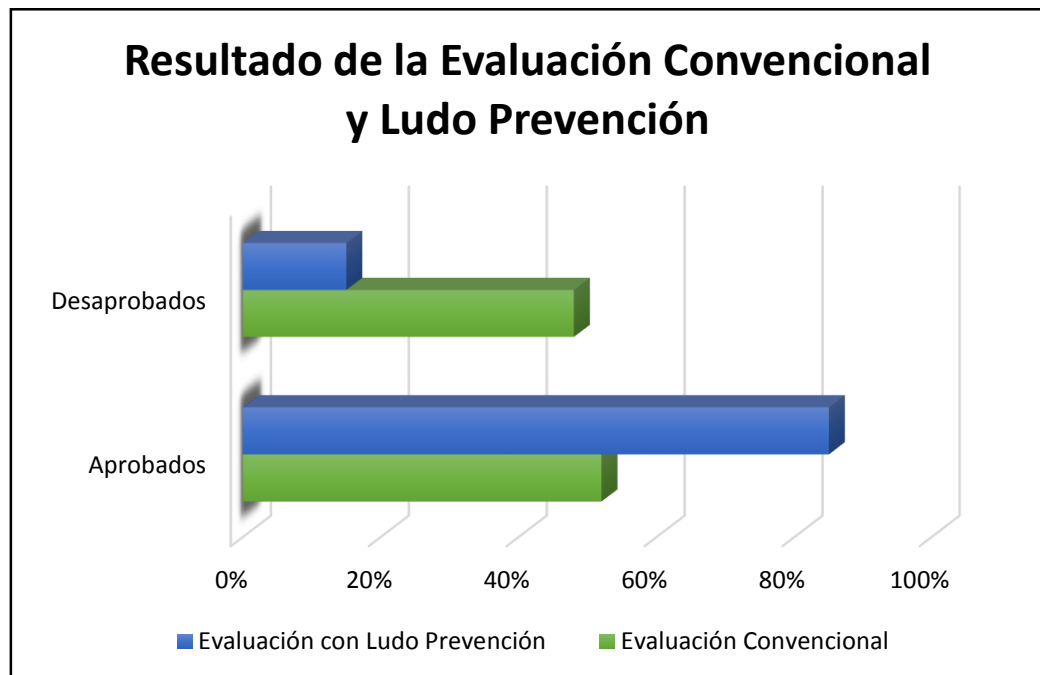
RESULTADOS	EVALUACIÓN MÉTODO CONVENCIONAL	EVALUACIÓN CON LUDO PREVENCIÓN
APROBADOS	52%	85%
DESAPROBADOS	48%	15%

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla N° 10, presenta el resultado final de las evaluaciones realizadas, teniendo un resultado de 52% de trabajadores Aprobados y 48% de trabajadores desaprobados en la Evaluación inicial Método Convencional (Anexo 1), por otro lado, un resultado del 85% de trabajadores aprobados y 15% de trabajadores desaprobados mediante la

Evaluación Ludo Prevención (Anexo 2). Se puede observar que el método con ludo prevención es más efectivo que el otro método obteniendo resultados positivos.

Ilustración 8: Resultado de la evaluación convencional y lúdica.



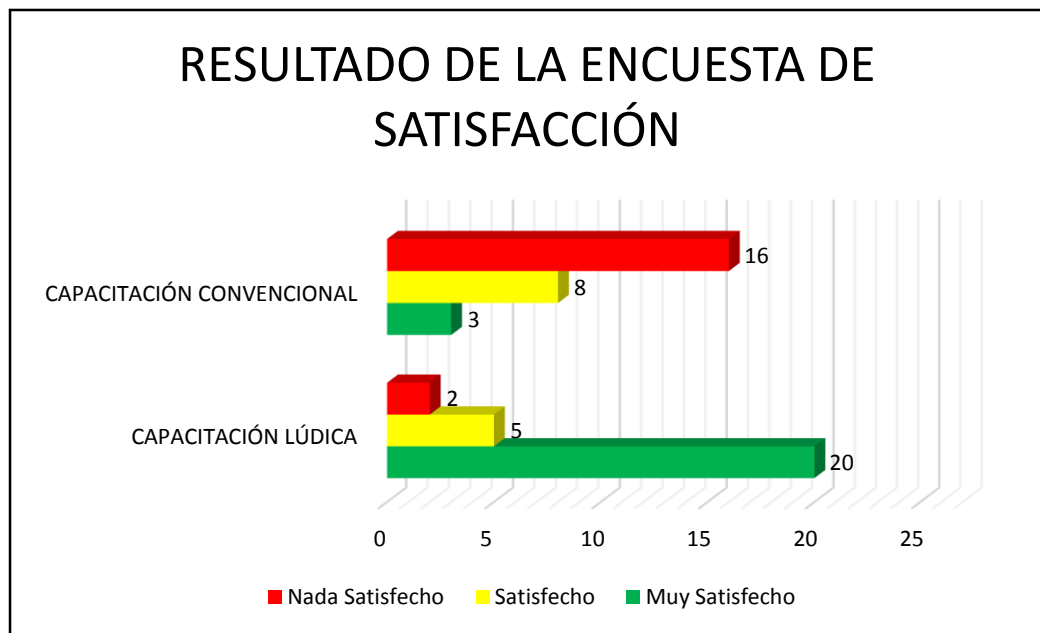
Fuente: Elaboración propia.

En la presente ilustración N° 8, se analiza que existe mayor cantidad de trabajadores aprobados en la Evaluación con Ludo Prevención con una diferencia del 33%, y teniendo la mayor cantidad de trabajadores desaprobados en la Evaluación Convencional del 48%, viendo claramente que si hay una mejora en los trabajadores aplicando el método lúdico en las capacitaciones.

6.4. Resultado de las Encuestas de Satisfacción en las capacitaciones.

A continuación, en el siguiente grafico presenta el resultado obtenido en la encuesta de satisfacción de manera general en la capacitación convencional y la capacitación lúdica.

Ilustración 9: Resultado de la Encuesta de Satisfacción.



Fuente: Elaboración propia.

En la ilustración N° 9, se observa que en la capacitación convencional representa la barra roja que 16 trabajadores se encuentran nada satisfecho, 8 trabajadores satisfecho y 3 de ellos muy satisfechos, por otro lado, en la capacitación lúdica, 2 trabajadores se encuentran nada satisfecho, 5 trabajadores satisfecho y 20 trabajadores están muy satisfecho, haciendo un total de 27 trabajadores encuestados en la empresa.

6.4.1. Resultado de Satisfacción mediante la Capacitación Convencional.

En la tabla N° 11, se percibe la tabulación de las preguntas planteadas a los 27 trabajadores de la empresa que consta de 12 ítems con 4 criterios de satisfacción respecto a la capacitación convencional con el método de presentación en las capacitaciones.

Tabla 11: Tabulación de Resultados de Satisfacción

	N°	CUESTIONARIO
		PREGUNTA
EXPECTATIVA S	1	Se han cubierto las expectativas que tenía la capacitación convencional.
	2	Los objetivos de la capacitación convencional fueron logrados.
	3	En general, mi grado de satisfacción con la capacitación convencional es.
ORGANIZACIÓN	4	La información de la capacitación convencional ha sido.
	5	Logro motivar a los participantes con la capacitación convencional.
	6	Los materiales y/o herramientas utilizadas han resultado.
METODOLOGÍA	7	Se incorporó actividades de aprendizaje para la comprensión de temas.
	8	La metodología empleada es adecuada.
	9	Los ejercicios y casos prácticos presentados han sido los apropiados.
APLICABILIDAD	10	Los temas tratados han resultado interesantes.
	11	Considero que la información suministrada en la capacitación convencional fue clara y suficiente.
	12	La capacitación será útil para el desempeño del puesto del puesto de trabajo actual.
TOTAL	13	La valoración global del curso es.

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 12: Puntuación de Respuestas.

RESPUESTAS	PUNTUACIÓN
Nada Satisfecho	1
Satisfecho	2
Muy Satisfecho	3

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N° 12 se contempla las respuestas y la puntuación de la encuesta de satisfacción con el método de presentación que va de nada satisfecho con la puntuación de 1, satisfecho con la puntuación de 2, muy satisfecho con las puntuaciones de 3.

6.4.1. Representación De Satisfacción En Base A Expectativas

Una vez realizada toda la tabulación de las preguntas planteadas, se procede a representar los resultados en base a la agrupación de las expectativas, en donde los resultados fueron:

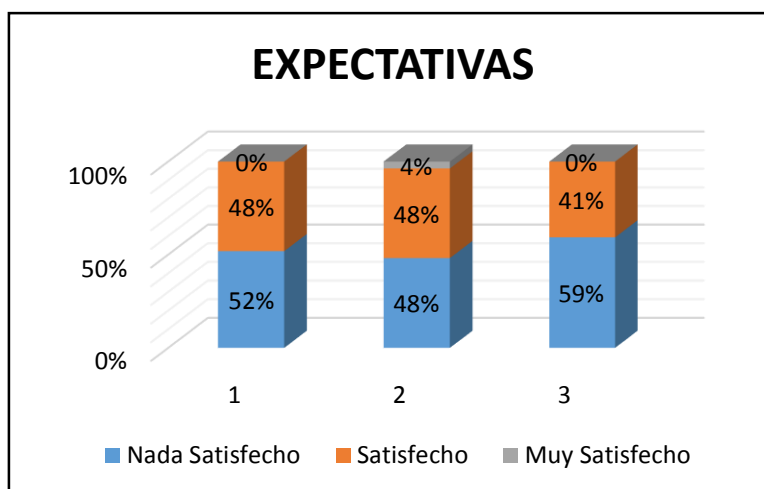
Tabla 13: Resultado de Satisfacción en el aspecto Expectativas

ESPECTATIVAS			
RESPUESTAS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3
Nada Satisfecho	52%	48%	59%
Satisfecho	48%	48%	41%
Muy Satisfecho	0%	4%	0%

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N° 13 se contempla el resultado de satisfacción en el aspecto de Expectativa donde tenemos 3 ítems planteados con las 3 respuestas de nada satisfecho, satisfecho, muy satisfecho.

Ilustración 10: Análisis de Satisfacción en el aspecto de Expectativa.



Fuente: Elaboración propia.

En la ilustración N° 10, se el análisis de satisfacción en relación al aspecto de Expectativa que los ítems, 1 que equivale a 52%, 2 que equivale al 48%, 3 que equivale al 59%, se identifica que existe baja satisfacción en relación a la capacitación convencional con el método de presentación en los trabajadores de la empresa.

6.4.2. Representación De Satisfacción En Base A Organización

A continuación, en la tabla N° 14, se contempla el resultado de la tabulación de las preguntas planteadas de acuerdo a la satisfacción de los trabajadores según el aspecto organización en la capacitación convencional.

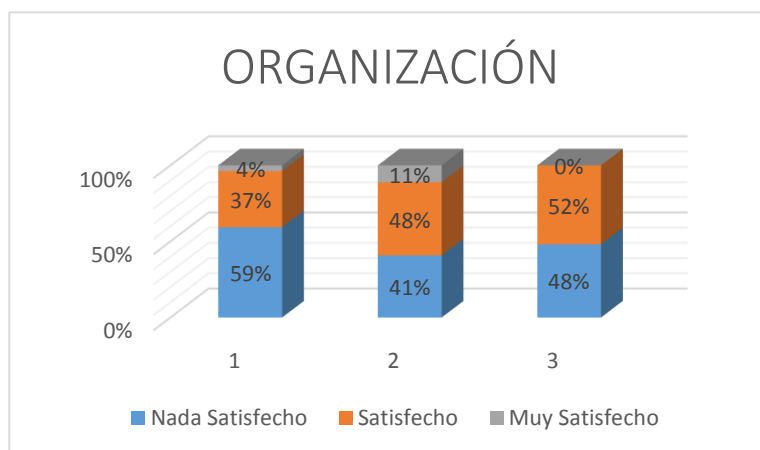
Tabla 14: Resultado de Satisfacción en el aspecto Organizacional.

ORGANIZACIÓN			
RESPUESTAS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3
Nada Satisfecho	59%	41%	48%
Satisfecho	37%	48%	52%
Muy Satisfecho	4%	11%	0%

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N° 14 se observa el resultado de satisfacción en el aspecto Organizacional donde tenemos 3 ítems planteados con las 3 respuestas de nada satisfecho, satisfecho, muy satisfecho.

Ilustración 11: Análisis de Satisfacción en el aspecto de Organización.



Fuente: Elaboración Propia.

En la ilustración N° 11, se contempla el análisis de satisfacción en relación al aspecto de organizacional que los ítems, 1 que equivale a 59 %, 2 que equivale al 41 %, 3 que equivale al 48%, se identifica que existe baja satisfacción en relación a la capacitación convencional con el método de presentación en los trabajadores de la empresa.

6.4.3. Representación De Satisfacción En Base a la Metodología

En la tabla N° 15, se observa el resultado de la tabulación de las preguntas planteadas de acuerdo a la satisfacción de los trabajadores según el aspecto de metodología en la capacitación convencional.

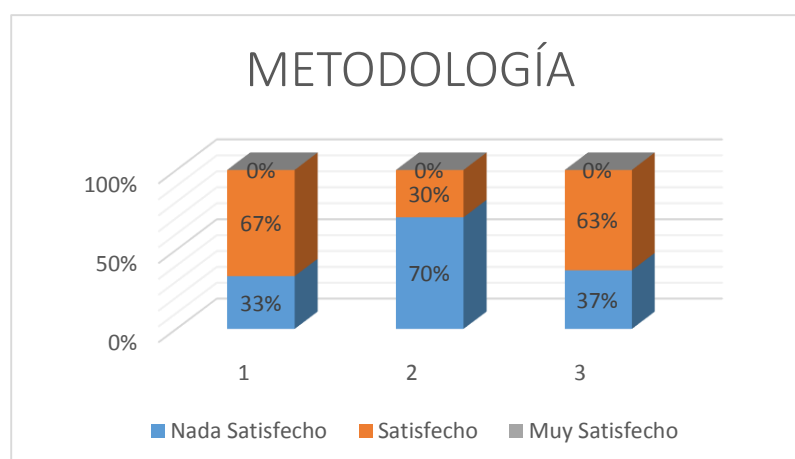
Tabla 15: Resultado de satisfacción en el aspecto de Metodología.

METODOLOGIA			
RESPUESTAS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3
Nada Satisfecho	33%	70%	37%
Satisfecho	67%	30%	63%
Muy Satisfecho	0%	0%	0%

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N° 15 se analiza el resultado de satisfacción en el aspecto de metodología donde tenemos 3 ítems planteados con las 3 respuestas de nada satisfecho, satisfecho, muy satisfecho.

Ilustración 12: Análisis de Satisfacción en el aspecto de Metodología.



Fuente: Elaboración Propia.

En la ilustración N° °12, se analiza el análisis de satisfacción en relación al aspecto de metodología que los ítems, 1 que equivale al 33 %, 2 que equivale al 70 %, 3 que equivale al 37 %, se identifica que los trabajadores están nada satisfechos en relación a la capacitación convencional con el método de presentación en los trabajadores de la empresa.

6.4.4. REPRESENTACIÓN DE SATISFACCIÓN EN BASE A APLICABILIDAD

En la tabla N° 16, se contempla el resultado de la tabulación de las preguntas planteadas de acuerdo a la satisfacción de los trabajadores según el aspecto de aplicabilidad en la capacitación convencional.

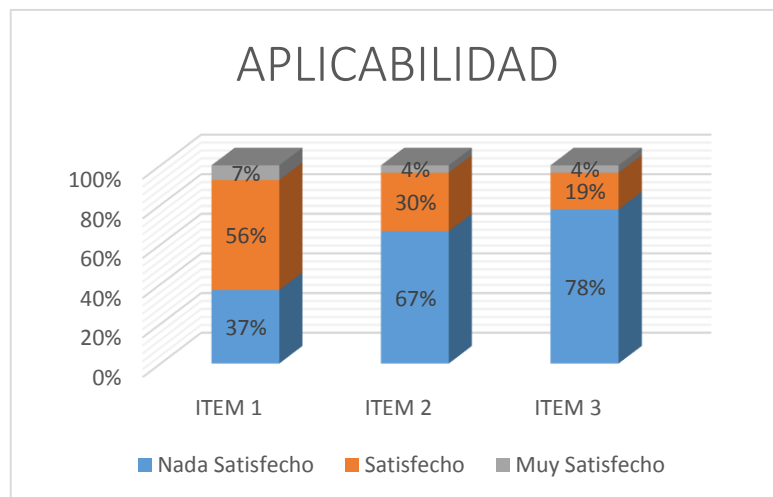
Tabla 16: Resultado de satisfacción en el aspecto de Aplicabilidad

APLICABILIDAD			
RESPUESTAS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3
Nada Satisfecho	37%	67%	78%
Satisfecho	56%	30%	19%
Muy Satisfecho	7%	4%	4%

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N° 16 se observa el resultado de satisfacción en el aspecto de aplicabilidad donde tenemos 3 ítems planteados con las 3 respuestas de nada satisfecho, satisfecho, muy satisfecho.

Ilustración 13: Análisis de satisfacción en el aspecto de Aplicabilidad.



Fuente: Elaboración Propia.

En la Ilustración N°13, se observa el análisis de satisfacción en relación al aspecto de aplicabilidad que los ítems, 1 que equivale al 37 %, 2 que equivale al 67 %, 3 que equivale al 78 %, se identifica que los trabajadores están nada satisfechos en relación a la capacitación convencional con el método de presentación en los trabajadores de la empresa.

6.5. Resultado de Satisfacción mediante la Capacitación Lúdica.

En la tabla N° 17, se observa la tabulación de las preguntas planteadas a los 27 trabajadores de la empresa que consta de 12 ítems con 4 criterios de satisfacción respecto a la capacitación lúdica con el método de ludo prevención en las capacitaciones.

Tabla 17: Tabulación de resultados de satisfacción en Capacitación Lúdica.

	N°	CUESTIONARIO	
		PREGUNTA	
EXPECTATIVAS	1	Se han cubierto las expectativas con la capacitación lúdica.	
	2	Los objetivos de la capacitación lúdica fueron logrados.	
	3	En general, mi grado de satisfacción con la capacitación.	
ORGANIZACIÓN	4	La información de la capacitación lúdica ha sido.	
	5	Logro motivar a los participantes con la capacitación lúdica.	
	6	Los materiales y/o herramientas utilizadas han resultado.	
METODOLOGÍA	7	Se incorporó actividades de aprendizaje para la comprensión de temas.	
	8	La metodología empleada es adecuada.	
	9	Los ejercicios y casos prácticos presentados han sido los apropiados.	
APLICABILIDAD	10	Los temas tratados han resultado interesante.	
	11	Considero que la información suministrada en la capacitación lúdica fue clara y suficiente.	
	12	La capacitación lúdica será útil para el desempeño del puesto del puesto de trabajo actual.	
TOTAL	13	La valoración global del curso es.	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 18: Puntuación de respuestas.

RESPUESTAS	PUNTUACIÓN
Nada Satisfecho	1
Satisfecho	2
Muy Satisfecho	3

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N°14 se observa las respuestas y la puntuación de la encuesta de satisfacción con el método de ludo prevención que va de nada satisfecho con la puntuación de 1, satisfecho con la puntuación de 2, muy satisfecho con las puntuaciones de 3.

6.5.1. Representación de Satisfacción en Base a Expectativas

Una vez realizada toda la tabulación de las preguntas planteadas, se procede a representar los resultados en base a la agrupación de las expectativas, en donde los resultados fueron:

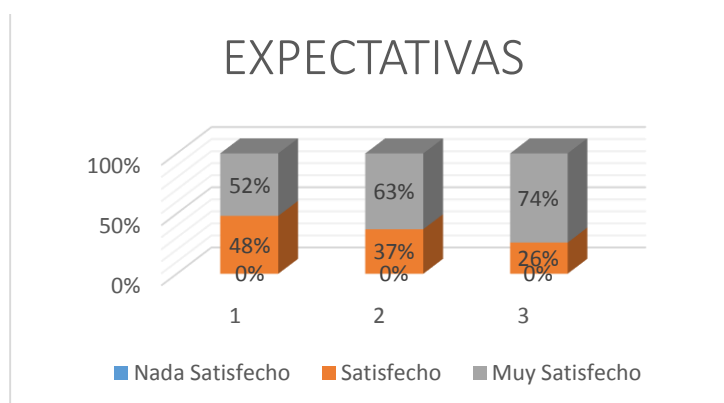
Tabla 19: Resultados de Satisfacción en el aspecto Expectativa

EXPECTATIVAS			
RESPUESTAS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3
Nada Satisfecho	0%	0%	0%
Satisfecho	48%	37%	26%
Muy Satisfecho	52%	63%	74%

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N° 19 se observa el resultado de satisfacción en el aspecto de Expectativa donde tenemos 3 ítems planteados con las 3 respuestas de nada satisfecho, satisfecho, muy satisfecho.

Ilustración 14: Análisis de Satisfacción en el Aspecto de Expectativa.



Fuente: Elaboración Propia.

En la Ilustración N°14, se observa el análisis de satisfacción en relación al aspecto de Expectativa que los ítems, 1 que equivale a 52%, 2 que equivale al 63%, 3 que equivale al 74%, se identifica que existe una alta satisfacción en relación a la capacitación lúdica con el método de ludo prevención en los trabajadores de la empresa.

6.5.2. Representación de Satisfacción en Base a Organización

A continuación, en la tabla N° 20, se observa el resultado de la tabulación de las preguntas planteadas de acuerdo a la satisfacción de los trabajadores según el aspecto organización en la capacitación de lúdica.

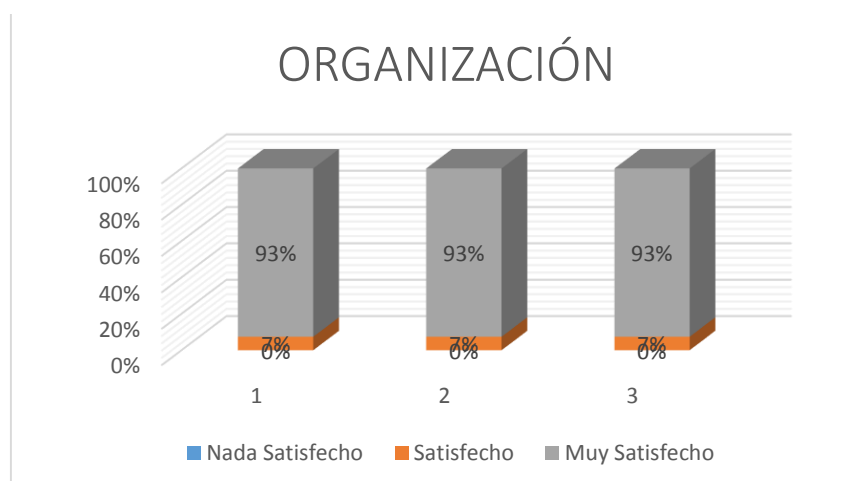
Tabla 20: resultado de satisfacción en el aspecto organizacional.

ORGANIZACIÓN			
RESPUESTAS	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6
Nada Satisfecho	0%	0%	0%
Satisfecho	7%	7%	7%
Muy Satisfecho	93%	93%	93%

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N° 20 se observa el resultado de satisfacción en el aspecto Organizacional donde tenemos 3 ítems planteados con las 3 respuestas de nada satisfecho, satisfecho, muy satisfecho.

Ilustración 15: Análisis de Satisfacción en el Aspecto Organizacional.



Fuente: Elaboración Propia.

En la Ilustración N°15, se observa el análisis de satisfacción en relación al aspecto de organizacional que los ítems, 1 que equivale a 93 %, 2 que equivale al 93 %, 3 que equivale al 93 %, se identifica que existe una alta satisfacción en relación a la capacitación lúdica con el método de ludo prevención en los trabajadores de la empresa.

6.5.3. Representación de Satisfacción en Base a Metodología

En la tabla N° 21, se observa el resultado de la tabulación de las preguntas planteadas de acuerdo a la satisfacción de los trabajadores según el aspecto de metodología en la capacitación con ludo prevención.

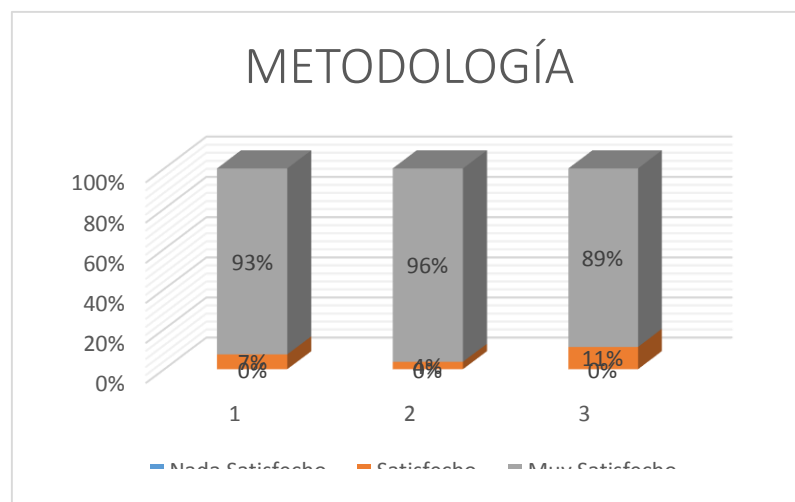
Tabla 21: Resultado de Satisfacción en el aspecto de Metodología.

METODOLOGÍA			
RESPUESTAS	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9
Nada Satisfecho	0%	0%	0%
Satisfecho	7%	4%	11%
Muy Satisfecho	93%	96%	89%

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N° 21 se observa el resultado de satisfacción en el aspecto de metodología donde tenemos 3 ítems planteados con las 3 respuestas de nada satisfecho, satisfecho, muy satisfecho.

Ilustración 16: Análisis de Satisfacción en el aspecto de Metodología.



Fuente: Elaboración Propia.

En la ilustración N°16, se observa el análisis de satisfacción en relación al aspecto de metodología que los ítems, 1 que equivale al 93 %, 2 que equivale al 96 %, 3 que equivale al 89%, se identifica que los trabajadores están muy satisfechos en relación a la capacitación lúdica con el método de ludo prevención en los trabajadores de la empresa.

6.5.4. Representación de Satisfacción en Base a Aplicabilidad

En la tabla N° 22, se observa el resultado de la tabulación de las preguntas planteadas de acuerdo a la satisfacción de los trabajadores según el aspecto de aplicabilidad en la capacitación lúdica.

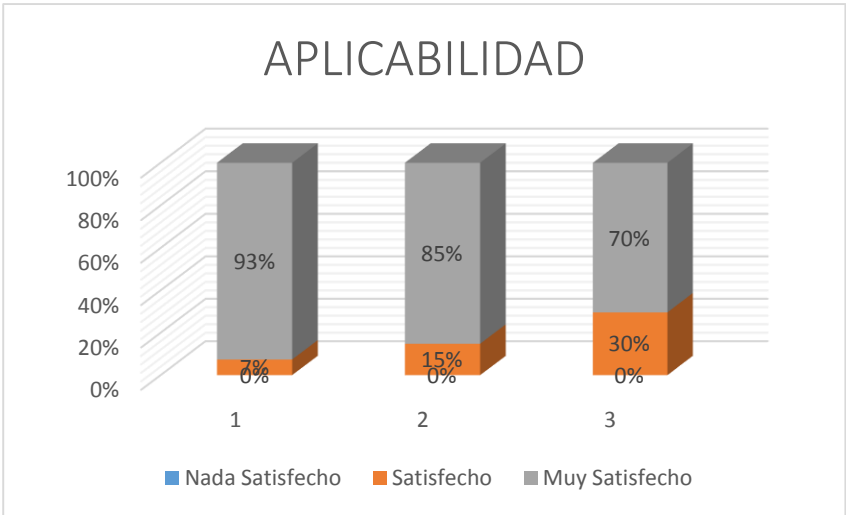
Tabla 22: Resultado de satisfacción en el aspecto de Aplicabilidad.

APLICABILIDAD			
RESPUESTAS	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12
Nada Satisfecho	0%	0%	0%
Satisfecho	7%	15%	30%
Muy Satisfecho	93%	85%	70%

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N° 22 se observa el resultado de satisfacción en el aspecto de aplicabilidad donde tenemos 3 ítems planteados con las 3 respuestas de nada satisfecho, satisfecho, muy satisfecho.

Ilustración 17: Análisis de satisfacción en el aspecto de Aplicabilidad.



Fuente: Elaboración Propia.

En la figura N°17, se observa el análisis de satisfacción en relación al aspecto de aplicabilidad que los ítems, 1 que equivale al 93 %, 2 que equivale al 85%, 3 que equivale al 70 %, se identifica que los trabajadores están muy satisfechos en relación a la capacitación lúdica con el método de ludo perención en el personal de la empresa.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Se alcanzó implementar el método Ludo Prevención en la empresa Expreso Grael S.A.C. que permite mejorar la gestión de seguridad y salud en el trabajo, determinando que la aplicación de la ludo prevención en las capacitaciones, son adecuadas para un mejor entendimiento en los trabajadores, con el fin de que realicen los estándares de seguridad por convicción y no por obligación.

SEGUNDA

Se realizó una capacitación convencional para obtener una evaluación inicial de los 27 trabajadores en la empresa, se registra el 48% que equivale 13 trabajadores salieron desaprobados, el 52% que equivale a 14 trabajadores que salieron satisfactoriamente aprobados; esto significa que existe un déficit de atención y comprensión en los trabajadores mediante una capacitación convencional.

TERCERA

Se planifico un Lineamiento de capacitación aplicando la ludo prevención, lo cual consiste que la capacitación sea más dinámica y fácil de comprensión para los trabajadores, el

presente lineamiento comprende la siguiente estructura: objetivo, alcance, definiciones de términos, planificación del contenido, duración del lineamiento, selección de participantes y responsable.

CUARTO

Se aplicó el lineamiento de capacitación con las estrategias lúdicas para los 27 trabajadores en la empresa, logrando la mayor atención y comprensión del personal, identificando fácilmente los peligros y riesgos en la dinámica, la formación lúdica se realizó en una hora siguiendo cada punto plasmado en el presente lineamiento.

QUINTO

Se logró evaluar a los trabajadores luego de aplicar la ludo prevención, como resultado de 27 trabajadores en la empresa, se registra 22 trabajadores aprobados con un 85% y 5 trabajadores desaprobados con un 15%, haciendo un total del 100%. Se concluye que las capacitaciones lúdicas son más fáciles en aprender y comprender que las capacitaciones convencionales.

SEXTO

Se llegó a validar el método ludo prevención de acuerdo a dos encuestas de satisfacción, la primera encuesta respecto a la capacitación convencional teniendo como un resultado nada satisfactorio por los trabajadores, por otro lado, se encuentran muy satisfechos en la segunda encuesta referido a la capacitación lúdica, llegando a asimilar diferentes conocimientos de manera adecuada y una confianza en la participación.

RECOMENDACIONES

- Se aconseja para pendientes investigaciones llegar a medir la efectividad del método ludo prevención a lo que fue desarrollado la tesis.
- Se recomienda sensibilizar a los trabajadores para una mejor comprensión y concentración, adquiriendo nuevas habilidades blandas.

Tabla 23: Cronograma de capacitaciones lúdicas para los trabajadores en la empresa de transporte en el 2019

Cronograma de capacitaciones lúdicas para los trabajadores en la empresa de transporte en el 2019									
N°	Temas	Tipo		2019				Cumplimiento	
		Teórico	Dinámico	Ago	Sep	Oct	Dic	Si	No
1	Uso de EPPs			x					
2	Ergonomía				x				
3	Uso adecuado de Extintores					x			
4	Clasificación de Residuos Solidos						x		

Fuente: Elaboración Propia

ANEXOS

ANEXO N° 1

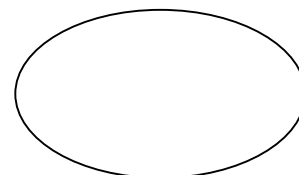
EVALUACIÓN INICIAL

Apellidos y Nombres			
Cargo:			
Área:		Fecha:	
Empresa:			

1. **¿Cuál es la Ley peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo? Marca la opción correcta.**
 - a) 29783
 - b) 28786
 - c) 2878
 - d) 29786
2. **Acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales. ¿A cuál de estos pertenece?**
 - a) *Incidente*
 - b) *Accidente*
 - c) *Seguridad*
 - d) *N.A*
3. **Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente. ¿A cuál de estos pertenece?**
 - a) *Peligro*
 - b) *Riesgo*
 - c) *Accidente*
 - d) *Condición subestandar*
4. **Es la probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipo y ambiente. ¿A cuál de estos pertenece?**
 - a) *Peligro*
 - b) *Riesgo*
 - c) *Accidente*
 - d) *Condición subestandar*
5. **Suceso no deseado en el curso del trabajo que resulta o puede resultar pérdidas en que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o sólo requieren cuidados de primeros auxilio.**
 - a) *Peligro*
 - b) *Incidente*
 - c) *Riesgo*
 - d) *N.A*
6. **Escriba para cada frase si es un *Acto Inseguro (AI)* o *Condición Insegura (CI)***

		AI o CI
1	Manejar un equipo sin autorización.	
2	Falta de orden y limpieza en el área de trabajo.	
3	Herramientas, equipos o materiales defectuosos y/o hechizos.	
4	Subir corriendo por las escaleras.	
5	EPPs inadecuados o impropios a la actividad que realiza.	
6	No respetar las señales de seguridad.	

EVALUACIÓN CON LUDO PREVENCIÓN



Apellidos y Nombres	
Cargo:	
Empresa:	
Fecha:	

7. ¿Cuál es la Ley peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo? Marca la opción correcta.

e) 28786

f) 29783

g) N.A

8. NO seguir el procedimiento de trabajo ¿A cuál de estos pertenece?

e) *Actos inseguros*

f) *Condición insegura*

g) *Riesgo*

9. Peligro es todo Acto, fuente, situación con potencial de causar daño a la persona, al medio ambiente y equipo

e) *Verdadero*

f) *Falso*

10. Es la probabilidad de que el peligro se materialice y genere daños a las personas, equipo y ambiente. ¿A cuál de estos pertenece?

e) *Peligro*

f) *Riesgo*

g) *Accidente*

h) *N.A*

11. El autocuidado es una forma propia de cuidarse a sí mismo.

e) *Verdadero*

f) *Falso*

12. Indique si es peligro o riesgo

		Peligro O Riesgo
1	Contacto con químicos peligros	
2	Quemaduras , irritaciones	
3	Golpes y fracturas	
4	Cargar objetos pesados.	
5	Presencia de gases o polvos	

ANEXO 3

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

El logro de esta encuesta es recolectar tu opinión con el objetivo de mejorar la calidad de la formación de los medios materiales y didácticos empleados. Completar esta encuesta es de manera voluntario, los datos en él reflejados se consideran de forma totalmente confidencial y anónimos. Se agradece de antemano su colaboración.

IDENTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA

Denominación de la actividad:	
Fecha de realización:	
Lugar de realización:	

Criterio de 1 al 3. (1 = Nada Satisfecho, 2 = Satisfecho, 3 = Muy Satisfecho)		PUNTUACIÓN
ESPECTATIVAS	1. Se han cubierto las expectativas que tenía la capacitación convencional	
	2. Los objetivos de la capacitación convencional fueron logrados.	
	3. En general, mi grado de satisfacción con la capacitación convencional es.	
ORGANIZACIÓN	4. La información de la capacitación convencional ha sido.	
	5. Logro motivar a los participantes con la capacitación convencional.	
	6. Los materiales y/o herramientas utilizadas han resultado.	
METODOLOGÍA	7. Se incorporó actividades de aprendizaje para la comprensión de temas.	
	8. La metodología empleada es adecuada	
	9. Los ejercicios y casos prácticos presentados han sido los apropiados.	
APLICABILIDAD	10. Los temas tratados han resultado interesantes.	
	11. Considero que la información suministrada en la capacitación convencional fue clara y suficiente.	
	12. La capacitación convencional es útil para el desempeño del puesto de trabajo actual.	
VALOR TOTAL		

Ayúdanos a mejorar indicando cuáles son las sugerencias, cambios o aspectos de mejora que según tu criterio podrían ser útiles.

.....

.....

.....

.....

ANEXO 4

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

El logro de esta encuesta es recolectar tu opinión con el objetivo de mejorar la calidad de la formación de los medios materiales y didácticos empleados. Completar esta encuesta es de manera voluntario, los datos en él reflejados se consideran de forma totalmente confidencial y anónimos. Se agradece de antemano su colaboración.

IDENTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA

Denominación de la actividad:	
Fecha de realización:	
Lugar de realización:	

Criterio de 1 al 3. (1 = Nada Satisfecho, 2 = Satisfecho, 3 = Muy Satisfecho)		PUNTUACIÓN
ESPECTATIVAS	13. Se han cubierto las expectativas con la capacitación lúdica	
	14. Los objetivos de la capacitación lúdica fueron logrados.	
	15. En general, mi grado de satisfacción con la capacitación lúdica es.	
ORGANIZACIÓN	16. La información de la capacitación lúdica ha sido.	
	17. Logro motivar a los participantes con la capacitación lúdica.	
	18. Los materiales y/o herramientas utilizadas han resultado.	
METODOLOGÍA	19. Se incorporó actividades de aprendizaje para la comprensión de temas.	
	20. La metodología empleada es adecuada	
	21. Los ejercicios y casos prácticos presentados han sido los apropiados.	
APLICABILIDAD	22. Los temas tratados han resultado interesantes.	
	23. Considero que la información suministrada en la capacitación lúdica fue clara y suficiente.	
	24. La capacitación lúdica es útil para el desempeño del puesto de trabajo actual.	
VALOR TOTAL		

Ayúdanos a generar cuáles son las sugerencias, cambios de enriquecer que según tu criterio podrían sernos útiles.

.....

.....

.....

ANEXO 5



LINEAMIENTO DE CAPACITACIÓN

Hecho por:	Comprovado por:	Aceptado por:

	LINEAMIENTO DE CAPACITACIÓN	Código	TEG-SST-LIC-01
		Versión	01

1. Objetivo

Realizar la capacitación aplicando ludo prevención a los trabajadores en la empresa de transportes Expreso Graael S.A.C. para fortalecer los conocimientos, competencias y valores éticos del personal, con el fin de mejorar sus condiciones socio-laborales para beneficio propio y el de la organización.

2. Alcance

El presente lineamiento de capacitación descrito aplica a todos los trabajadores que será desarrollada en la empresa Expreso Graael S.A.C.

3. Definiciones

-Capacitación: Capacidad de poder transmitir nuevos conocimientos a las personas dentro de un tema específico.

-Ludo-prevención: Técnicas para poder prevenir riesgos laborales de una manera dinámica e interactiva para las personas.

-Gamificación: Es una técnica utilizada para las personas que ven repetitivas o aburridas cualquier tipo de actividad.

-Accidente: Evento no deseado, que puede generar daños a la persona, medio ambiente y equipos.

-Cuasi-accidente: Es un evento no deseado que casi genera daño a la persona, medio ambiente y equipo.

-Emergencia: Evento no deseado por motivo a consecuencias de accidentes de trabajo como: sismos, incendios, explosiones, accidentes de trabajo, entre otros.

-Enfermedad ocupacional: Conocida como una enfermedad profesional que produce consecuencias en una actividad de trabajo que es desarrollada por una persona, los efectos se manifiestan después de un tiempo determinado en el trabajo.

	LINEAMIENTO DE CAPACITACIÓN	Código	TEG-SST-LIC-01
		Versión	01

-Peligro: Acto, fuente o situación con potencial de poder causar daño a la persona, medio ambiente y equipos.

-Riesgo: Es la probabilidad de que se materialice el peligro y provocando consecuencias a la persona, medio ambiente y equipos.

4. Definición del contenido temático de la capacitación.

Como tema a capacitar es “Identificación de Peligro y Riesgo”, considerando en brindar conocimientos referidos al tema, siendo interactivos con imágenes e videos para luego continuar con las actividades relacionadas a la identificación de Peligro y Riesgo.

Empieza con la actividad “Jenga de la Seguridad” donde el trabajador participante debe lanzar un dado y quitar un bloque del color como se asomado al azar, remueve un bloque de cualquier parte de la torre, cada bloque contiene diferentes tipos de peligros y riesgos donde al remover de su mismo lugar se procede a leer. Esto lo debe ejercer usando solo una mano. Está aprobado entrar en contacto con los bloques para determinar el que esté más suelto o más fácil de remover, ubicar el bloque que removió en la parte sobresaliente de la torre e identifica si es un peligro, riesgo o consecuencia. El juego finaliza cuando uno de los equipos derrumba la torre y gana el equipo que haya acertado más respuestas correctas.

Como segunda actividad “Comunicando en equipo”, a todo el personal de trabajo son organizados por dos grupos de la misma cantidad, posicionando en dos columnas para poder transmitir un mensaje, considerando a la última persona de cada columna entregándole cualquier tipo de imagen para que plasme en la espalda de su compañero que se encuentra al frente, cada compañero deberá seguidamente dibujar de la misma manera que entendió el

	LINEAMIENTO DE CAPACITACIÓN	Código	TEG-SST-LIC-01
		Versión	01

mensaje, llegando al primero de cada columna, tendrá que dibujar en una pequeña hoja lo que el mensaje que se estuvo transmitiendo en toda la columna de los trabajadores, luego cada compañero verificara si es la respectiva imagen que todos estaban tratando de transmitir y reflexionando que cada persona tiene diferente manera de poder comprender.

Se culmina con la actividad “Cartas Peligrosas”, estas cartas serán clasificadas de la siguiente manera: Las cartas enumeradas del 1 al 5 no representan ningún peligro o riesgo, del 6 al 9 tienen un significado de Riesgo y del 10 al 13 son los peligrosos.

Consiste en primer lugar barajar todas las cartas, luego se empieza a votar cada una de ellas a la mesa y el trabajador de acuerdo a la clasificación de las cartas debe de recoger todas las cartas que no presentan ningún tipo de problema es decir del 1 al 5, por otro lado, las cartas que tienen significado de riesgo, el trabajador tiene separarlas a un lado, mientras que las peligrosas no debe de tocarlos y así podremos ver cuantas cartas que representan un riesgo son separadas, como las peligrosas no son tocadas, culminando esta actividad el trabajador debe comprender que peligro y riesgo son totalmente diferentes.

5. Duración del Lineamiento de Capacitación.

El presente Lineamiento de capacitación tiene un tiempo mínimo de una hora, como inicio 7:30 a.m. y finalizando 8:30 a.m. desarrollando todas las actividades mencionadas líneas arriba.

6. Selección de Participantes.

La capacitación lúdica tiene la selección a todo el personal en la empresa de transportes Expreso Graef S.A.C.

7. Responsables

-Coordinador HSEQ.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] Organización Internacional del Trabajo (OIT), «Tendencias mundiales de Accidentes de trabajo,» 2011.
- [2] K. D. William B. Werther, Administración de recursos humanos, Mexico: Ricardo A. del Bosque Alayón.
- [3] A. Clavería, «Las falencias en la capacitación de las empresas,» EJECUTIVA , p. 1, 2010.
- [4] Y. Delgado, B. Sanchez y W. Urday, Artists, Propuesta de nuevas estrategias en la capacitación de prevención de riesgos laborales, basados en la gamificación y aplicación de métodos lúdicos en la Corporación Nuevo Horizonte RZ & DI E.I.R.L. Arequipa - 2017.. [Art]. Universidad Tecnológica del Perú, 2017.
- [5] I. Chiavenato, «Higene y Seguridad en el Trabajo,» Administración de Recursos Humanos, p. 2, 1999.
- [6] Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, «ISTAS,» 2012. [En línea]. Available: <https://istas.net/salud-laboral>.
- [7] Sunafil, Seguridad y Salud en el Trabajo, Lima, 2016.
- [8] B. Yoceline, «La Importancia de la Capacitación,» 31 07 2012. [En línea]. Available:<https://www.pymempresario.com/2012/07/la-importancia-de-lacapacitacion/>.
- [9] kyoseventh, «Lineamiento de Capacitación,» EDOC, p. 2.

- [10] J. Diaz, «Diagnóstico Empresarial,» Emprendices, 4 05 2013.
- [11] P. Pablo, «¿Cómo innovar en seguridad y salud en el trabajo?,» El Prevencionista, p. 22, 2016.
- [12] E. Dale, «Métodos para analizar los contenidos de películas cinematográficas.,» 2014.
- [13] J. L. Ramírez, «Gamificación: mecánicas de juegos en tu vida personal y profesional,» 2014.
- [14] P. Cazau, «Andragogía. Educación Médica Superior,,» 2003. [En línea]. Available: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412003000400011&script=sci_arttext&tln g=en.
- [15] G. R. Lorbada, «Teorías de aprendizaje para adultos,» p. 1, 22 04 2017.
- [16] J. Duarte, «AMBIENTES DE APRENDIZAJE. UNA APROXIMACION CONCEPTUAL,» 2003.
- [17] M. Cepeda, «El juego como estrategia lúdica de aprendizaje. Lúdica y aprendizaje,» p. 1, 2017.
- [18] SecureKids, «Los juegos didácticos: un método de aprendizaje,» 2016.
- [19] C. A. Mejia, «Indicadores de la efectividad y eficacia,» Documentos Planning, p. 4.
- [20] Iso Tools, «Iso Tools,» 28 05 2015. [En línea]. Available: <https://www.isotools.org/2015/05/28/la-relacion-entre-calidad-y-mejora-continua/>.
- [21] Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, 2016.
- [22] Quironprevención, «Prevención de riesgos laborales,» Quironprevención, 17 03 2015.
- [23] kyoseventh, «Lineamiento de capacitación,» 2017.
- [24] B. Mariah, «OSHA Requirements for Employee Training,» 2018. [En línea]. Available: <https://smallbusiness.chron.com/conflict-management-56296.html>.
- [25] A. PAYÀ, Artist, La Actividad Lúdica En La Historia De La Educación Española Contemporánea.. [Art]. Universtat De Valencia, 2007.

- [26] M. Pérez, «Estrategia lúdico-creativa,» Revista EDUCACIÓN, 5 03 2010.
- [27] P. Pinto, «6 RAZONES PARA INNOVAR EN LAS CAPACITACIONES DE SST/PRL,» 10 02 2017. [En línea]. Available: <https://es.linkedin.com/pulse/6-razones-para-innovar-en-las-formaciones-de-prl-pinto-ariza>.
- [28] I. López, «El confort en el trabajo a travez de la ludica,» El Prevencionista, pp. 11,12,13,14., 2016.
- [29] P. Regis, Artist, La lúdica como estrategia didáctica. [Art]. Universidad Nacional de Colombia, 2014.
- [30] R. Lisbeth, Artist, Metodologia Ludica para la motivación del aprendizaje. [Art]. Universidad Rafael Landivar, 2016.
- [31] J. Ruiz, «Claves para conseguir una mejora de la cultura preventiva más allá de la tecnología,» El prevencionista, pp. 5,6, 2016.
- [32] J. Tzic , Artist, Actividades Lúdicas Y Su Incidencia En El Logro De Competencias. [Art]. Universidad Rafael Landívar, 2012.
- [33] Educación Online, «El liderazgo empresarial y su importancia en el mundo actual,» 21 11 2014. [En línea]. Available: <http://blogdedirectivos.es/liderazgo-empresarial/>.
- [34] M. Andrea, «Motivación y liderazgo,» 2018. [En línea]. Available: <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-y-liderazgo>.
- [35] Gestion.org, «¿Qué es la capacitación y por qué es importante que inviertas en formar a tus trabajadores?,» s.f.. [En línea]. Available: <https://www.gestion.org/que-es-capacitacion/>.
- [36] Simplified Safety, «How To Create a Safe Working Environment,» 2018. [En línea]. Available:<https://simplifiedsafety.com/blog/how-to-create-a-safe-workingenvironment/>.
- [37] T. Kolomiyets, «A Safe Working Environment,» 28 03 2016. [En línea]. Available: <https://statswiki.unece.org/display/GFM/A+Safe+Working+Environment>.
- [38] Safety Works, «A safety and health system for your business,» 2013. [En línea]. Available: http://www.safetyworksmaine.gov/safe_workplace/safety_management/.

- [39] Health y Safety, «Starting your Health And Safety Program,» 2011. [En línea]. Available:http://www.wsps.ca/WSPS/media/Site/Resources/Downloads/StartingYour_H_S_Pgm_Final.pdf?ext=.pdf.
- [40] T. Scott, «How to Develop an In-House Training Plan for Your Company,» 2018. [En línea]. Available:<https://smallbusiness.chron.com/develop-inhouse-training-plan-company-64767.html>.
- [41] G. Dana, «Employee Conflict,» 2018. [En línea]. Available: <https://smallbusiness.chron.com/conflict-management-56296.html>.
- [42] E. Weller, «Active vs. Passive Workplace Learning,» 2018. [En línea]. Available: <https://smallbusiness.chron.com/active-vs-passive-workplace-learning-23918.html>.
- [43] J. R. Maquez , «Carreira y Sucesso,» 18 Marzo 2012. [En línea].
- [44] E. Puentes, «Entrenamiento y desarrollo en las empresas,» EANBOX, 2017.
- [45] E. Erbojo y L. Margulis, «Técnicas Lúdicas Aplicadas a la Concienciación y Capacitación Para la Prevención de Riesgos Laborales.,» p. 2.
- [46] F. Ocaña, Artist, Elaboración de un plan de capacitación de motivación y liderazgo dirigido a todo el personal operativo de la empresa "Tiendas industriales asociadas S.A.", DMQ: 2016-2017. [Art]. Instituto Tecnológico Cordillera , 2016.
- [47] Organización Internacional del Trabajo , «Seguridad y salud en el trabajo,» 2018. [En línea].
Available:<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/langes/index.htm>.
- [48] P. Pinto, «Gamificación aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales,» 14 02 2017.[En línea].Available:<https://preventionworld.com/actualidad/articulos/gamificacion-aplicada-prevencion-riesgos-laborales/>.
- [49] W. Sotomayor, «El juego y los legos aplicados a la seguridad,» El Prevencionista, pp. 4,8, 2017.
- [50] N. Maria, «Relaciones Interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertiva.,» Revista Electrónica, 2018.
- [51] D. Mohan, «Gestión sistemática de salud y seguridad en el trabajo,» Middlesex, 2016.

- [52] M. Matt, «Developing an Effective Employee Training Program,» 20 07 2017. [En línea].
Available:<https://smallbusiness.chron.com/developing-effective-employee-trainingprogram-1181.html>.
- [53] P. C. M. A. S. P. Paola Chavez Chavez, Impacto del uso de la Gamificación en una encuesta para medir el nivel de conocimiento de la organización en una empresa inmobiliaria mediana, Lima, 2015.
- [54] I. B. Dorta, La gamificación en prevención de riesgos laborales, Barcelona , 2015.
- [55] J. Huizinga, Homo Ludens (el hombre que juega), Argentina: Emecé Editores, 2013.
- [56] Quirónprevención, «Quirónprevención,» 2015. [En línea].
- [57] M. N. & P. M. O. (. Cuyo, Desarrollar un manual didáctico sobre métodos lúdicos que permita mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en el área de entorno natural y social dirigido a los docentes de la escuela Isidro Ayora durante el año lectivo 2010 – 2011., 2011.
- [58] M. L. Vecina, «Creatividad. Papeles del Psicólogo,» 2006.